

Technická univerzita v Liberci

FAKULTA PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ A PEDAGOGICKÁ

Katedra: Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky

Studijní program: Sociální práce

Studijní obor: Sociální pracovník

NEZAMĚSTNANOST UNEMPLOYMENT

Bakalářská práce: 10–FP–KSS– 3021

Autor:

Eva MADAROVÁ

Podpis:



Vedoucí práce: Mgr. Jan Jihlavec, DiS.

Počet

stran	grafů	obrázků	tabulek	pramenů	příloh
59	12	0	29	24	3

V Liberci dne: 19. 4. 2011

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

FAKULTA PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ A PEDAGOGICKÁ

Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(pro bakalářský studijní program)

pro (kandidát): Eva Madarová
adresa: Podhorská 17, 466 01 Jablonce nad Nisou
studijní obor (kombinace): Sociální pracovník
Název BP: Nezaměstnanost
Název BP v angličtině: Unemployment
Vedoucí práce: Mgr. Jan Jihlavec, DiS.
Konzultant:
Termín odevzdání: duben 2011

Poznámka: Podmínky pro zadání práce jsou k nahlédnutí na katedrách. Katedry rovněž formulují podrobnosti zadání. Zásady pro zpracování BP jsou k dispozici ve dvou verzích (stručné, resp. metodické pokyny) na katedrách a na Děkanátě Fakulty přírodovědně-humanitní a pedagogické TU v Liberci.

V Liberci dne 1. 4. 2010



děkan

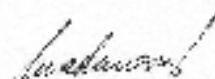


vedoucí katedry

Převzal (kandidát): Eva Madarová

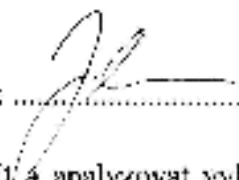
Datum: 4. 6. 2010

Podpis:



Název BP: NEZAMĚSTNANOST

Vedoucí práce: Mgr. Jan Jihlavec, DiS.

Podpis: 

Cíl: Charakterizovat problematiku nezaměstnanosti, zjistit a analyzovat vybrané aspekty nezaměstnanosti respondentů.

Požadavky: Formulace teoretických východisek, příprava průzkumu, sběr dat, interpretace a vyhodnocení dat, formulace závěrů.

Metody: Dotazník

Literatura: BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Grada, 2002. ISBN 80-147-9006-8.
JANDOUŘEK, Jan. *Úvod do sociologie*. 1.vyd. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-749-3.
JANEBOVÁ, Radka. *Sociální problémy*. 1.vyd. Hradec Králové: Gaudemus, 2006. ISBN 80-7041-512-6.
KOHOUTEK, Rudolf a kol. *Základy sociální psychologie*. 1.vyd. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 1998. ISBN 80-7204-664-2.
MATOUŠEK, Oldřich. KOLÁČKOVÁ, Jana. KODYMOVÁ, Pavla. *Sociální práce v praxi*. 1.vyd. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.
MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2.vyd. Praha: Skm, 2002. ISBN 80-86429-08-03.
SIROVÁTKA, Tomáš. *Politika pracovního trhu*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, 1995. ISBN 80-210-1251-X

Čestné prohlášení

Název práce: Nezaměstnanost

Jméno a příjmení autora: Eva Madarová

Osobní číslo: P08000910

Byl/a jsem seznámen/a s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména § 60 – školní dílo.

Prohlašuji, že má bakalářská práce je ve smyslu autorského zákona výhradně mým autorským dílem.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL, v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracoval/a samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím bakalářské práce.

Prohlašuji, že jsem do informačního systému STAG vložil/a elektronickou verzi mé bakalářské práce, která je identická s tištěnou verzí předkládanou k obhajobě a uvedl/a jsem všechny systémem požadované informace pravdivě.

V Liberci dne: 19.4.2011

vlastnoruční podpis



Poděkování

Děkuji především vedoucímu mé bakalářské práce Mgr. Janu Jihlavecovi, DiS. za vstřícnost, cenné rady a odborné připomínky, kterými přispěl k vypracování mé bakalářské práce.

Dále bych chtěla poděkovat respondentům za jejich ochotu při poskytování informací.

Název bakalářské práce : Nezaměstnanost

Jméno a příjmení autora: Eva Madarová

Akademický rok odevzdání bakalářské práce: 2010/2011

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Jan Jihlavec, DiS.

Resumé:

Bakalářská práce se zabývala problematikou nezaměstnanosti a vybranými aspekty nezaměstnanosti v Jablonci nad Nisou. Vycházela z teoretických poznatků o nezaměstnanosti a ze současného stavu trhu práce v Jablonci nad Nisou.

Jejím cílem bylo pomocí průzkumu charakterizovat vybrané aspekty nezaměstnanosti v Jablonci nad Nisou z hlediska přístupu jedince a jeho možností získat zaměstnání.

Strukturu práce tvořily dvě stěžejní oblasti. Jednalo se o část teoretickou, která pomocí monografií a internetových zdrojů popisovala současné teoretické poznatky o nezaměstnanosti a charakterizovala nezaměstnanost v Jablonci nad Nisou. Praktická část zjišťovala pomocí průzkumu a metody řízeného rozhovoru a záznamového archu vybrané aspekty nezaměstnanosti v Jablonci nad Nisou. Ověřovala stanovené 3 předpoklady. Oslovený vzorek představoval 80 respondentů. Tento vzorek představovali uchazeči o zaměstnání vedení u Úřadu práce v Jablonci nad Nisou. Výsledky průzkumu vyústily v navrhovaná opatření možností způsobů získat zaměstnání.

Přínosem bakalářské práce bylo ověření předpokladů. Z tohoto ověření vyplynulo, že aktivní hledání zaměstnání není zárukou k návratu na trh práce. Vyplynulo také, že sekundární trh práce představuje pro nezaměstnané alternativu návratu na trh práce. Výsledky průzkumu ukázaly, že respondenti svou nezaměstnanost přičítají poklesu pracovních příležitostí v Jablonci nad Nisou.

Klíčová slova:

práce, trh práce, zaměstnání, nezaměstnanost, nezaměstnaný jedinec, uchazeč o zaměstnání, rizikové skupiny, motivace

Thesis title:	Unemployment
Name and Surname of the author:	Eva Madarová
Academic year of thesis dedication:	2010/2011
Supervisor:	Mgr. Jan Jihlavec, DiS.

Synopsis:

The thesis was concerned with the issue of unemployment and selected aspects of unemployment in Jablonec nad Nisou. The thesis was based on theoretical knowledge about unemployment and on the present state of labour market in Jablonec nad Nisou.

The purpose of the thesis was to define by means of a survey the selected aspects of unemployment in Jablonec nad Nisou in term of the approach of an individual and his possibilities to secure a job.

The structure of the thesis composed of two main parts. The theoretical part described by using monographs and internet sources the current theoretical knowledge about unemployment and defined the unemployment in Jablonec nad Nisou. The practical part was finding by a survey and the method of controlled conversation and data sheet the selected aspects of unemployment in Jablonec nad Nisou. It validated the three specified presumptions. The addressed sample consisted of 80 respondents - job applicants registered at the employment office of Jablonec nad Nisou. The survey findings resulted in proposed measures of possible methods how to find a job.

The benefit of the thesis was in validating the presumptions. This validating resulted in finding that the active job search is not a guarantee of the re-entrance to the labour market. It also appeared that the secondary labour market represents an alternative of the re-entrance to the labour market for unemployed.

The survey results showed up that the respondents assign their unemployment to the general fall of the number of job opportunities in Jablonec nad Nisou.

Keywords:

labour, labour market, employment, unemployment, unemployed person, job applicant, vulnerable groups, motivation

Titel des Bakkalarstudium : Arbeitslosigkeit
Name und Nachname des Autors: Eva Madarová
Akademisches Jahr der Abgabe der Abschlußarbeit: 2010/2011
Leiter der Bakkalar-Abschlußarbeit: Mgr. Jan Jihlavec, DiS.

Zusammenfassung:

Die Bakkalar-Arbeit hat sich mit der Problematik der Arbeitslosigkeit und ausgewählten Aspekten der Arbeitslosigkeit in Gablonz an der Neiße befasst. Die Ansatzpunkte waren die theoretischen Kenntnisse der Arbeitslosigkeit und die aktuelle Lage an dem Arbeitsmarkt in Gablonz an der Neiße.

Der Sinn der Abschlußarbeit war mit Hilfe einer Analyse des Marktes die ausgewählten Aspekten der Arbeitslosigkeit in Gablonz an der Neiße zu charakterisieren, wobei die Sicht des Ansatzes von Anwärter und dessen Möglichkeiten eine Anstellung zu bekommen maßgeblich waren.

Die Arbeitsstruktur haben zwei grundlegende Bereiche formiert. Es handelte sich um einen theoretischen Teil, der mit eine Hilfe von Monografien und Internetquellen die gegenwärtigen Kenntnisse von Arbeitslosigkeit beschrieben hat und die Arbeitslosigkeit in Gablonz an der Neiße charakterisiert hat. Der praktische Teil hat durch eine Untersuchung und mit Hilfe von geführten Dialogen und Aufnahmebogen die ausgewählten Aspekte der Arbeitslosigkeit in Gablonz an der Neiße ermittelt. Es sollten drei bestimmte Voraussetzungen überprüft werden. Es wurden 80 Befragte angesprochen. Es handelte sich dabei um Stellenbewerber, die bei dem Arbeitsamt in Gablonz an der Neiße geführt sind. Die Ergebnisse der Analyse führten zu den vorgeschlagenen Maßnahmen bezüglich Möglichkeiten und Formen eine Anstellung zu finden.

Die Bakkalar-Abschlußarbeit sollte eine Überprüfung der Voraussetzungen bringen. Aus dieser Überprüfung stellte sich fest, dass eine aktive Arbeitssuche ist keine Gewähr von einer Rückkehr an den Arbeitsmarkt. Es stellte sich ebenso fest, dass der Sekundärarbeitsmarkt stellt für Arbeitslose eine Alternative der Rückkehr an den Arbeitsmarkt dar. Die Ergebnisse der Analyse zeigten, dass die Befragten ihre Arbeitslosigkeit der Senkung von Arbeitsgelegenheiten in Gablonz an der Neiße zuschieben.

Schlüsselwörter:

Arbeit, Arbeitsmarkt, Anstellung, Arbeitslosigkeit, Arbeitslose, Anwärter, Risikogruppen, Motivierung

OBSAH

SEZNAM ZKRATEK.....	10
ÚVOD.....	11
TEORETICKÁ ČÁST.....	13
1 VÝZNAM ZAMĚSTNÁNÍ.....	13
2 VYMEZENÍ POJMU NEZAMĚSTNANOST.....	14
3 TRH PRÁCE.....	15
3.1 Primární trh práce.....	16
3.2 Sekundární trh práce.....	16
4 RIZIKOVÉ SKUPINY.....	17
5 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI.....	19
5.1 Kvalifikace a vzdělání.....	20
5.2 Marginalizace rizikových skupin.....	20
5.3 Proměnlivost aktivace jedince.....	22
5.4 Psychologický dopad na jedince.....	23
6 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ.....	25
7 ŘEŠENÍ DŮSLEDKŮ NEZAMĚSTNANOSTI.....	28
8 TRH PRÁCE V JABLONCI NAD NISOU.....	31
8.1 Faktory nezaměstnanosti.....	32
8.2 Alternativy řešení při hledání zaměstnání.....	33
PRAKTICKÁ ČÁST.....	36
9 CÍL PRAKTICKÉ ČÁSTI.....	36
9.1 Stanovení předpokladů.....	36
10 POUŽITÉ METODY.....	37
11 POPIS ZKOUMANÉHO VZORKU.....	38
11.1 Postup zjišťování.....	38
12 VYHODNOCENÍ ZÍSKANÝCH DAT.....	39
13 OVĚŘENÍ PLATNOSTI PŘEDPOKLADŮ.....	48
ZÁVĚR.....	51
NÁVRHY OPATŘENÍ.....	53
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	56
SEZNAM PŘÍLOH.....	59

SEZNAM ZKRATEK

EU - Evropská unie

EURES - evropský portál pracovní mobility

KZAM - klasifikace zaměstnání

NACE - klasifikace ekonomických činností

OSVČ - osoba samostatně výdělečně činná

ÚVOD

Tématem bakalářské práce je nezaměstnanost. Obsah práce má za úkol přiblížit problematiku a aspekty nezaměstnanosti, zjistit možnosti a přístup k získání zaměstnání uchazečů v Jablonci nad Nisou.

O fenoménu nezaměstnanosti slyšíme ve sdělovacích prostředcích, čteme v tisku, na internetu, dozvídáme se o ní v souvislosti s ekonomickými změnami. Postihuje naše blízké, známé a kolegy, stává se součástí celospolečenského dění. Nezaměstnanost může postihnout všechny sociální skupiny obyvatel a pro mnohé jedince se stává závažným problémem. Ztráta zaměstnání nepochybně zasahuje osobnost člověka se všemi důsledky.

Autorka téma nezaměstnanosti zvolila jednak z důvodu zájmu o problematiku a z důvodu vlastních zkušeností. Ve své práci popisuje nezaměstnanost v kontextu nezaměstnaného jedince, jeho možností získat zaměstnání a uplatnit se na trhu práce.

Cílem práce je popsat problematiku nezaměstnanosti. Autorka ve své práci a prostřednictvím průzkumu zjišťuje a analyzuje vybrané aspekty nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání v Jablonci nad Nisou. Práce je zaměřena především na možnosti získání zaměstnání a na možné cesty uchazeče k návratu na pracovní trh.

Bakalářská práce je strukturována do dvou hlavních částí, části teoretické a praktické. V teoretické části autorka vymezuje pojem nezaměstnanost, uvádí její důsledky včetně psychologického hlediska jedince. Zabývá se pojmy jako je problematika zprostředkování práce a možné řešení důsledků nezaměstnanosti. Teoretickou část uzavírá charakteristika trhu práce v Jablonci nad Nisou. Autorka v bakalářské práci neuvádí možnosti nezaměstnaného z hlediska legislativy např. hmotné nouze či sociální pomoci. Práce je koncipována pouze na individualitu nezaměstnaného z hlediska jeho reálných možností a preferencí postupu při hledání práce.

Praktická část práce je zaměřena na průzkum mezi 80 respondenty, který byl proveden v Jablonci nad Nisou metodou řízeného rozhovoru. Vybraným vzorkem respondentů byli uchazeči o zaměstnání. Autorka práce jako tazatelka vedla rozhovor s respondenty a jejich odpovědi zaznamenala do záznamového archu. Výsledky průzkumu jsou interpretovány pomocí grafů se slovním komentářem autorky. Očekávaným přínosem průzkumu bylo získání informací o aspektech nezaměstnanosti v Jablonci n.N. a ověření platnosti tří předpokladů, které autorka stanovila. Předpoklady se týkají příčiny poklesu pracovních příležitostí v Jablonci nad Nisou, přístupu krátkodobě nezaměstnaných k hledání zaměstnání a přijmutí zaměstnání na sekundárním pracovním trhu v případě dlouhodobé nezaměstnanosti uchazeče.

K volbě zdrojů pro bakalářskou práci autorka přistupovala z hlediska úzké souvislosti s tématem práce a z hlediska časové aktuálnosti informací. K tvorbě práce autorka zvolila monografie autorů, kteří se nezaměstnaností zabývají dlouhodobě a popisují ji ve svých dílech, např. Tomáš Sirovátka, Petr Mareš a Božena Buchtová. Tito autoři provedli mnoho výzkumů zaměřených na rozličné aspekty nezaměstnanosti. Autorka bakalářské práce monografie těchto autorů považuje za relevantní zdroj v rámci dané problematiky a tvorby bakalářské práce. Dále autorka čerpala z internetových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, tento zdroj považuje za vhodný vzhledem k tématu a aktuálním informacím. Pro potřeby vysvětlení typu průzkumu v praktické části práce autorka použila studijní materiál z předmětu Metody sociálně vědního výzkumu Ludky Hrabákové.

Závěrečná část práce shrnuje poznatky o problematice nezaměstnanosti, výsledcích průzkumu a zamýšlí se nad možnými návrhy a opatřeními ke zlepšení možností nezaměstnaného jedince získat zaměstnání a zařadit se zpět na trh práce.

Smyslem tvorby a obsahu práce je uvedení čtenáře do problematiky ztráty zaměstnání ve smyslu individuálního řešení jedince nikoliv v pohledu ukotvení zákona a legislativy, ale v reálných možnostech získat pracovní místo.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VÝZNAM ZAMĚSTNÁNÍ

Jak uvádí Buchtová¹, práce je neodmyslitelnou součástí lidského života. Ve většině z nás je zakotvena potřeba pracovat, seberealizovat se a být společensky užitečný.

*Práce zaujímá v žebříčku hodnot dospělého člověka relativně vysokou pozici, stává se aktivitou, které jedinec věnuje mnoho životní energie, je prostorem pro jeho seberealizaci a sebeaktualizaci.*²

Avšak nejde jen o práci v jejím základním významu, ale o práci placenou tedy o zaměstnání. Zaměstnání je podmínkou důstojné existence člověka, uspokojuje jeho pocit sebeúcty a materiálního zajištění.

Zaměstnání vřazuje jedince do sociálních vztahů a tím se stává součástí společenské skupiny. Umožňuje mu kontakt s dalšími lidmi, necítí se být izolován. Může objektivizovat své pracovní schopnosti a získávat pocit odborné kompetence. Nabízí sociální prostředí, ve kterém se člověk hodnotí a srovnává s ostatními lidmi. Ve významu života člověka zaměstnání určuje začátek a konec ekonomické aktivity.

Většina lidí vnímá zaměstnání jako samozřejmost a životní potřebu, která přináší radost a uspokojení. Skutečnou hodnotu práce však poznává ve chvíli, kdy ji ztratí. Ztráta zaměstnání znamená pro člověka velký zásah do jeho života se všemi negativními důsledky v oblasti sociální, zdravotní a psychologické.³

¹ BUCHTOVÁ, Božena a kol., *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 75-76.

² ŠPATENKOVÁ, Naděžda, *Krizová intervence pro praxi*, s. 84.

³ BUCHTOVÁ, Božena a kol., *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 75-76.

2 VYMEZENÍ POJMU NEZAMĚSTNANOST

Jednotná definice pro vymezení nezaměstnanosti neexistuje. Mnozí z autorů k této definici přistupují odlišně. Pro účely bakalářské práce autorka uvádí vysvětlení pojmu dle Výrosta a Slaměníka.

Nezaměstnanost je projevem poruch na trhu práce⁴, kdy část ekonomicky aktivního obyvatelstva není kapacitně a kvalifikačně využita.

Nejčastěji se měří pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti, což představuje poměr počtu nezaměstnaných k počtu ekonomicky aktivních obyvatel. Míra nezaměstnanosti vyjadřuje procentní míru nezaměstnanosti v dané společnosti.⁵

Dalšími pojmy, které úzce souvisí s pojmem nezaměstnanost jsou uchazeč o zaměstnání a zájemce o zaměstnání:

- Uchazeč o zaměstnání je ten, který si aktivně práci hledá, je registrovaný u úřadu práce a je ochoten během určité doby nastoupit do zaměstnání.
- Zájemce o zaměstnání je fyzická osoba, která je zaměstnaná nebo nemá práci a požádá místně příslušný úřad práce o zprostředkování zaměstnání.

Z hlediska délky se nezaměstnanost rozlišuje na krátkodobou a dlouhodobou. Pro účel bakalářské práce autorka zvolila pouze výše uvedené dělení. Další dělení například z hlediska příčin vzniku či závažnosti je typologicky rozsáhlejší.

Na délku krátkodobé a dlouhodobé nezaměstnanosti není jednotný názor.⁶

⁴ VÝROST, Jozef, SLAMĚNÍK, Ivan, *Aplikovaná sociální psychologie II.*, s. 82.

⁵ VÝROST, Jozef, SLAMĚNÍK, Ivan, *Aplikovaná sociální psychologie II.*, s. 82.

⁶ Úřad práce považuje za délku dlouhodobé nezaměstnanosti dobu, která je delší než 5-6 měsíců bez zaměstnání. Tato doba není v žádném dokumentu ukotvena. Vztahuje se k době, kdy po 5 měsících (u občanů do 50-ti let věku) končí podpora v nezaměstnanosti a jedinec je odkázán pouze na sociální pomoc. Autoři Sirovátka Tomáš a Mareš Petr uvádějí délku dlouhodobé nezaměstnanosti od 12 měsíců bez zaměstnání (*Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003. s. 149. ISBN 80-210-3048-8).

Krátkodobá nezaměstnanost představuje stav jedince bez zaměstnání, který netrvá déle než 6 měsíců. Pokud je nezaměstnanost krátkodobá, nepůsobí jedinci většinou žádné závažné problémy v oblasti sociální a zdravotní.

Dlouhodobá nezaměstnanost je stav bez zaměstnání, který trvá déle než 6 měsíců. Pokud se v tomto časovém úseku nepodaří jedinci nalézt zaměstnání, může se dostat do ekonomických potíží, které začínají poklesem životní úrovně a vedou až k existenčním problémům. Doprovodnými jevy jsou zdravotní a psychické problémy. Důsledkem je ztráta společenských a sociálních kontaktů, pocit stigmatizace, izolace a problémy s komunikací.⁷

Dlouhodobá nezaměstnanost nejvíce ohrožuje a postihuje jedince, kteří tvoří tzv. rizikovou skupinu pracovního trhu. Tuto skupinu popisuje kapitola 4.

Nezaměstnanost je nejen ekonomickým problémem, ale i společenským. Zasahuje sociální jistoty jedince, dochází k sociálnímu napětí, které může vyústit v negativní tendence ve společnosti jako je rostoucí kriminalita a další patologické jevy.

3 TRH PRÁCE

V souvislosti s pojmem nezaměstnanost považuje autorka za vhodné vysvětlit pojem trh práce. Na trhu práce stojí proti sobě poptávka a nabídka práce.

*Pracovní trh je spojen s tržní ekonomikou, v které je, stejně jako služby a výrobky prodávána a kupována i práce. Trh práce představuje v průmyslové tržní ekonomice její hlavní distributivní mechanismus.*⁸

Klíčovými aktéry situace na trhu práce jsou zaměstnavatelé a pracovníci, kteří usilují o placená pracovní místa u zaměstnavatelů. Trh práce je ovlivňován faktory, jako je kvalifikace pracovníků a poptávka zaměstnavatelů či hospodářské vlivy.

⁷ BROŽOVÁ, Dagmar, *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 86-87.

⁸ MAREŠ, Petr, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 54.

Vzhledem k postupujícímu vývoji společnosti a s tím spojeným vývojem technologií a požadavků na znalost práce, dochází i ke změně nároku na kvalifikaci pracovní síly. Důsledkem tohoto vývoje je rozdělení trhu práce na segment primární a sekundární. Segmentarizace je podmíněna pracovními zkušenostmi a speciální přípravou v profesích a pracovních činnostech. Avšak také povahou charakteristiky statusu pracovníka, což může být zaměstnavateli spojováno s diskriminačním jednáním (např. etnika, ženy, z hlediska věku, zdraví či absence praxe).

3.1 Primární trh práce

Primární trh práce je charakterizován lepšími a výhodnějšími pracovními příležitostmi s pracovními podmínkami, které poskytují šanci na kariérní růst, sebeuplatnění a stabilitu zaměstnání.

Jedná se o pracovní místa poskytující určitou spolehlivost, déleodobý úvazek a stabilní mzdu s možností růstu. Pracovníci primárního trhu práce jsou většinou lidé s kvalifikací, odbornými dovednostmi a aktivním přístupem k sebevzdělání. Příslušníci této skupiny jsou méně ohroženi nezaměstnaností než příslušníci sekundárního pracovního trhu.

3.2 Sekundární trh práce

Je charakterizován pracovními místy, která mají malou prestiž a nízkou mzdovou úroveň. Možnost kariérního růstu je malý až nulový. Jedná se o trh s méně stabilními pracovními příležitostmi. Zaměstnané osoby na tomto trhu jsou ohroženy nezaměstnaností.

Na tomto trhu existuje velká fluktuace pracovníků s nízkou kvalifikací, což je situuje do uzavřeného cyklu, kdy mají jen nízké šance přejít z tohoto segmentu trhu na trh primární. Sekundární pracovní trh je charakteristický pro příslušníky rizikové skupiny zaměstnanců.⁹ Tuto skupinu autorka popisuje v kapitole 4.

⁹ MAREŠ, Petr, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 58-60.

4 RIZIKOVÉ SKUPINY

Uplatnění jedince na trhu práce podmiňuje řada charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, délka praxe v zaměstnání, pohlaví a příslušnost k etnické skupině), které vymezují skupiny jedinců, u kterých lze předpokládat ohrožení krátkodobou či dlouhodobou nezaměstnaností.

Příslušníci rizikové skupiny jsou více vystaveni riziku opakované ztráty zaměstnání. Uplatňují se spíše na sekundárním pracovním trhu a na méně placených pracovních místech, která mají nejistou budoucnost.

K této skupině populace patří především ženy, absolventi škol, starší lidé, zdravotně postižení, lidé s nízkou kvalitací či příslušníci romského etnika. Důležitá je i délka jejich nezaměstnanosti. Čím je delší nezaměstnanost, tím jsou na jedince horší dopady z psychického a sociálního hlediska, avšak také pro společnost je její řešení nákladnější.

- Absolventi škol

Absolventi škol jsou v konkurenci s ostatními uchazeči o zaměstnání znevýhodnění z důvodu absence praxe. Nemají praktické zkušenosti ani pracovní návyky, ale také postrádají kontakty z pracovního prostředí, které by jim usnadnily lepší orientaci na trhu práce. Někteří také upřednostňují nezaměstnanost před neuspokojivými pracovními místy. Nechtějí být zaměstnaní v oboru, který nevystudovali.

- Starší lidé

Tato riziková skupina charakterizuje skupinu jedinců, kteří jsou starší 50 let. Pro tyto osoby je většinou velmi těžké po propuštění ze zaměstnání vrátit se zpět na pracovní trh.

Většina zaměstnavatelů pohlíží na osoby vyššího věku stereotypně, předpokládají nižší přizpůsobivost v novém pracovním prostředí, pomalejší tempo práce a ochotu k učení se novým věcem.

Pokud staršímu jedinci činilo problémy získání zaměstnání ve středním období jeho pracovní kariéry, v pozdějším období pracovního života jsou jeho možnosti ještě menší a mnozí čelí krizi základních životních jistot.

Jednou z možností návratu na pracovní trh pro tuto skupinu nezaměstnaných je zahájení samostatného podnikání. Tato strategie může vést k návratu pocitu kontroly nad vlastním osudem, nového impulsu v osobním životě a redukci zhoršení životní úrovně.

- Ženy

Nepříznivé postavení žen na trhu práce ovlivňuje skutečnost, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší mobilitu a nezatíženost starostmi o děti a domácnost. Ženy s malými dětmi mají častější pracovní absence, což narušuje plynulost pracovního procesu. Dochází tak k jejich negativnímu hodnocení ze strany zaměstnavatele a s tím související neochoty je zaměstnávat. Pro řadu žen je tak obtížné skloubit pracovní a mateřské povinnosti.

- Zdravotně postižení lidé

U této rizikové skupiny nezaměstnaných vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale i problém přiměřeného smyslu života a pocitu důstojnosti.

Vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé kladou stále větší důraz na produktivitu práce a výkon ve společnosti, mají tito lidé stále menší šanci na uplatnění se na trhu práce. Délka doby jejich evidence na úřadech práce mnohonásobně převyšuje délku doby evidence nezaměstnaných zdravých jedinců.

- Lidé s nízkou kvalifikací

Jedním z rozhodujících aspektů pro uplatnění se na trhu práce je kvalifikace a vzdělání uchazeče. Jedinci s nízkou či žádnou kvalifikací jsou postupně stále více vytlačováni na okraj pracovního trhu.

V dnešním světě, kdy se technologie pracovních nástrojů a strojů neustále vyvíjí, nebude již nekvalifikovaná pracovní síla potřeba, jelikož bude nahrazena novými technologiemi a pro zaměstnavatele bude levnější. Nekvalifikovaní pracovníci se tak stávají nepotřebnými pro zaměstnavatele a tím těžko umístitelnými na trhu práce.¹⁰

- Romské etnikum

Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje velkou část Romů, což je dáno především jejich nízkým vzděláním, kvalifikací, odlišným kulturním kapitálem, než jaký vyžaduje pracovní trh. Zaměstnavatelé většinou stereotypně nahlíží na Romy jako na nespolehlivou pracovní sílu, což v některých případech může vyústit v diskriminační jednání.¹¹

5 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI

Rychlé tempo vývoje společnosti a silná konkurence firem mají za následek, že stávající ekonomické vztahy jsou pod tlakem změn, zavádějí se nové vzorce ekonomického chování. Výsledkem jsou hluboké změny struktury trhů a organizací, ty poznamenávají svět práce – tvorbu a zánik pracovních míst, obsah a kvalitu práce, její umístění, povahu pracovního poměru, požadované schopnosti a možnosti jejich získání, organizaci práce, celkové fungování a efektivitu organizací.¹²

¹⁰ BUCHTOVÁ, Božena a kol., *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 112-114.

¹¹ SIROVÁTKA, Tomáš, *Sociální exkluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin*, s. 63-64.

¹² ČADOVÁ, Naděžda, PALEČEK, Miloš, *Jak je v Česku vnímána práce*, s. 17.

5.1 Kvalifikace a vzdělání

Dostane-li se jedinec mimo pracovní proces, je omezen v rozvoji své kvalifikace, nezískává další pracovní zkušenosti, nerozvíjí své schopnosti a ztrácí své místo v pracovním kolektivu. Nezaměstnanost tak redukuje jeho osobní kvalifikační status.

Zaměstnavatelé upřednostňují zaměstnance s vyšší kvalifikací, zkušenostmi a osobním přínosem pro organizaci. Ke splnění těchto požadavků je nutná investice do sebevzdělání, ať již formou rekvalifikace či absolvováním odborného kurzu.

Vzdělání lidé mají vyšší adaptibilitu k měnícím se požadavkům trhu práce. Mají větší schopnost vyhovět náročným podmínkám v nových progresivních oborech. Jsou schopni vyhovět požadavkům na znalosti a dovednosti v technologiích, které přináší vývoj a pokrok. Tyto požadavky na ně nepůsobí diskriminačně, jsou pro ně výzvou a samozřejmostí. Jsou schopni snáze se vyrovnat s nezaměstnaností. Pokud pracovní místo ztratí, jsou ohroženi spíše nezaměstnaností krátkodobou.

Vzdělání lze chápat jako ochranu před ztrátou práce. Nízké vzdělání a malá kvalifikace jsou tak nezpochybnitelnou příčinou nezaměstnanosti jedince a faktorem, který jejich nezaměstnanost ovlivňuje.¹³

5.2 Marginalizace rizikových skupin

Marginalizace je redukcí šancí, zatlačením pracovníků s určitými sociálními charakteristikami do nevýhodných či marginálních pozic na trhu práce (nejčastěji na sekundární trh práce) a jejich vystavení vyššímu riziku nezaměstnanosti, respektive jejich vytlačení do dlouhodobé nezaměstnanosti.¹⁴

¹³ BROŽOVÁ, Dagmar, *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 44.

¹⁴ MAREŠ, Petr, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 65.

Marginalizace uchazečů o zaměstnání představuje především nejistotu zaměstnaneckého poměru. Nejistý zaměstnanecký poměr je dán určitým druhem pracovní smlouvy, hovoříme o pracovních úvazcích:

- s opakující se dobou určitou
- u zaměstnavatelů s vysokým rizikem propouštění zaměstnanců
- krátkodobé a sezónní práce
- s dohodou o provedení práce a činnosti
- nestandardní pracovní úvazky - Švarc systém (zaměstnanecký poměr u zaměstnavatele na živnostenský list)

Zaměstnanecký poměr ve výše uvedených úvazcích je nazýván prací na sekundárním pracovním trhu. Tyto pracovní poměry vyvolávají fluktuaci a opakující se nezaměstnanost osob, v důsledku čehož jsou tyto osoby přiřazovány pracovním pozicím, které redukují jejich šanci na dobrou pracovní příležitost.

Marginalizací na trhu práce jsou nejvíce ohroženi příslušníci rizikových skupin, které zmiňuje autorka v kapitole 4.

Významným faktorem, v rovině sociálních vztahů, který intervenuje do možnosti uplatnění u nezaměstnaných osob, je přístup zaměstnavatelů k uchazečům během procesu žádání o zaměstnání. Mezi motivy zaměstnavatelů vedoucí k odmítnutí uchazečů jsou často motivy spojené s kvalifikačními a osobními kompetencemi nezaměstnaného,¹⁵ přičemž především u rizikových skupin uchazečů tyto motivy mohou být spojovány s diskriminací.

Ta se může projevovat již v samotných požadavcích zaměstnavatele na pracovní kompetence zaměstnance. Za diskriminační lze považovat některé prvky odmítnutí, např. upřednostňování pohlaví, požadavky na věk, fyzický vzhled a u žen jejich rodinný a osobní život. Tyto prvky odmítnutí jsou pak pouze zástupným důvodem odmítnutí při pracovním pohovoru.

¹⁵ SIROVÁTKA, Tomáš, WINKLER, Jiří, ŽIŽLAVSKÝ, Martin, eds., *Nejistoty na trhu práce*, s. 81.

5.3 Proměnlivost aktivace jedince

V období těsně po ztrátě zaměstnání jsou nezaměstnaní spíše optimističtí ke svým vyhlídkám uplatnění se na trhu práce. Pokud v minulosti nebyli nezaměstnaní, předpokládají krátké setrvání v nezaměstnanosti, věří, že aktivním hledáním a přístupem se brzy vrátí zpět na trh práce.

Z hlediska přístupu k hledání zaměstnání je více ohrožen dlouhodobou nezaměstnaností člověk, který se sám aktivně nepodílí na hledání zaměstnání a pasivně přijímá svou situaci.

Výhodou je, pokud člověk zná své reálné osobní možnosti a schopnosti, je sebekritický ke svým schopnostem a zná situaci na trhu práce. Nesporný vliv na délku hledání zaměstnání má také psychika člověka a jeho osobní akceptace neúspěchu při hledání zaměstnání.

Adaptace a přivyknutí volnému času a nulové pracovní povinnosti jsou v některých případech příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti jedince. Člověk si postupně odvykne každodenním pracovním povinnostem a zjistí, že i z podpory může žít skromným životem.

Přestává hledat zaměstnání, postupně ztratí víru, že se na pracovním trhu uplatní. Ztrácí tak smysl pro pracovní povinnosti a z pohledu zaměstnavatele ztrácí odbornost a aktivitu.¹⁶

*Doba hledání zaměstnání, po kterou získáváme zkušenosti, tvoříme si názory, přemýšlíme o důvodech neúspěchu, hledáme řešení, doba po kterou poznáváme trh práce, silně ovlivňuje náš přístup, naše sebevědomí a také sebedůvěru.*¹⁷ Tato doba mění aktivační složku jedince a její proměnlivost ke snaze hledat si zaměstnání.

¹⁶ BROŽOVÁ, Dagmar, *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 87.

¹⁷ SIEGEL, Zbyněk, *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*, s. 15.

5.4 Psychologický dopad na jedince

Nezaměstnanost mění životní status jedince, ovlivňuje jeho postavení ve společnosti, zasahuje jeho sociální a ekonomickou oblast života.

Další oblastí, kterou nezaměstnanost zasahuje je psychika člověka. Jedinec, který ztratil zaměstnání, prochází novou etapou ve svém životě, respektive prochází změnou ve svém životě. Tato změna může vyústit ve špatný psychický stav člověka.

Status nezaměstnaného je stále veřejností vnímán jako pokles na dosavadní společenské pozici, s čímž souvisí nebezpečí sociální izolace a sociálního selhání. Většina nezaměstnaných cítí svou situaci jako silně stigmatizující. Tento pocit vede k tomu, že nezaměstnaní odmítají tento status přijmout a vyhýbají se všemu, co by je jako nezaměstnané identifikovalo. Manipulují s informacemi o sobě před svým okolím a snaží se tuto situaci skrývat tak, aby se nejevili jako společenští outsideři. Příkladem manipulativní informace je předstírání studia, odchodu do zaměstnání, nemoci či ukončení zaměstnání z vlastní iniciativy z důvodu lukrativnější nabídky. Pro nezaměstnaného je velmi obtížné si přiznat, že byl zaměstnavatelem propuštěn, že již není pro něho potřebný.¹⁸

Důsledky nezaměstnanosti zasahují také rodinu jedince. Nová situace přináší do rodiny stres a zátěž, s níž se musí potýkat, v některých případech může vést až k rodinné krizi, případně k jejímu rozpadu. Nejedná se pouze o snížení finančních prostředků a nutnost redukce materiálních potřeb členů rodiny, ale i o změnu ve vztazích mezi rodinnými příslušníky. Dochází k přerušení zaběhnutých stereotypů, kdy nezaměstnaný zůstává doma namísto obvyklé pracovní doby. Přes veškeré tyto faktory, má být rodina pro nezaměstnaného velkou oporou a jistotou zázemí.

¹⁸ MAREŠ, Petr, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 91.

Nezaměstnanost je ztrátou sociálních kontaktů. Vztahy s bývalými spolupracovníky udržuje nezaměstnaný jen zřídka, ať již z důvodu, že oběma stranám nezůstává mnoho společného a také proto, že pro nezaměstnaného může být kontakt skličující, připomíná mu pokles na společenském žebříčku. Celkově tak dochází u nezaměstnaného k omezení sociálních kontaktů, a to především z důvodu pocitu sociální stigmatizace.¹⁹

Nezaměstnanost může vyústit i v osobní krizi. Zvládání nezaměstnanosti je obtížnější pro jedince, pro které zaměstnání představuje pouze zajištění jejich existence po materiální stránce či pro jedince, kteří nemají jiný smysl života než své zaměstnání, nemají jinou plnohodnotnou aktivitu. Ztráta zaměstnání představuje zátěž i pro jedince osamělé, bez rodinných či jiných společenských a přátelských kontaktů.²⁰

Ztráta zaměstnání je náročnou životní situací člověka, která u něho může vyvolat psychické problémy, nejčastějším druhem psychického onemocnění je deprese.

*Deprese z nezaměstnanosti je tím hlubší, čím více se jedinec cítí osobně vinen za svoji nezaměstnanost, čím méně může ovlivnit svoji situaci (pocit bezmocnosti), čím má menší vyhlídky na novou práci, čím méně si dovede vytvořit do budoucna realistickou perspektivu (individuální iniciativa, přeškolení se, kolektivní koordinované akce aj.) čím je horší finanční situace, čím má méně osobních zkušeností s ovlivňováním svých záležitostí a podobných situací, čím má menší podporu v rodinném a nejbližším sociálním zázemí.*²¹

Někteří uchazeči po opakovaném odmítání zaměstnavateli jsou natolik psychicky vyčerpaní a unavení, že reálně uvažují o rezignaci na hledání zaměstnání.

¹⁹ MATOUŠEK, Oldřich, KOLÁČKOVÁ, Jana, KODYMOVÁ, Pavla, *Sociální práce v praxi*, s. 304-307.

²⁰ ŠPATENKOVÁ, Naděžda, *Krizová intervence pro praxi*, s. 86.

²¹ BUCHTOVÁ, Božena a kol., *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 142.

K takovým postojům přispívá navyknutí si jedince na přetrvávající situaci v kombinaci s přijetím neúspěchu při hledání zaměstnání.²²

S psychickými problémy souvisí i problémy zdravotní. U nezaměstnaného v důsledku stresu dochází k většímu ohrožení imunitního a kardiovaskulárního systému. Ke stresu se mohou přidat i další faktory jako je např. kouření, alkohol, požívání léků a drog. Nezaměstnaní jsou úzkostnější, trpí častěji poruchou spánku a u některých jedinců, kteří mají osobní předpoklady k psychické poruše, může stres tuto poruchu vyvolat.

Nezaměstnanost má nepochybně negativní dopad na psychiku člověka, ovlivňuje jeho emocionalitu a s tím spojené submisivní chování, které může ovlivnit jeho návrat na trh práce.²³

6 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

V této kapitole autorka uvádí možnosti nezaměstnaného při hledání zaměstnání, respektive instituce a poskytovatele, kteří zprostředkovávají práci a jejichž poradenských služeb může jedinec při hledání zaměstnání využít. Těchto služeb mohou využít krátkodobě i dlouhodobě nezaměstnaní či lidé, kteří jsou v zaměstnaneckém poměru a uvažují o změně zaměstnání.

▪ Úřad práce

Úřad práce je státní institucí, která poskytuje informace o pracovních příležitostech, zejména informace o volných pracovních místech v České republice a zemích EU.

²² HORA, Ondřej, *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných*, s. 147.

²³ MAREŠ, Petr, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 84-86.

Nezaměstnaným poskytuje tyto služby:

- zprostředkování vhodného zaměstnání
- vyplácení podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci
- zabezpečuje rekvalifikaci dlouhodobě nezaměstnaným
- poskytuje příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti
- dlouhodobě nezaměstnaným poskytuje začlenění ve veřejně prospěšných pracích

Nezaměstnaným se zdravotním handicapem nabízí zabezpečení pracovní rehabilitace se zaměřením na získání a udržení vhodného zaměstnání. Úřad práce poskytuje příspěvek na vytvoření a provoz chráněného pracovního místa, pokud se tyto osoby rozhodnou vykonávat samostatnou výdělečnou činnost a poskytuje poradenské služby pro volbu přípravy k práci.²⁴

- Agentury práce

Agentury práce jsou nestátní instituce, které inzerují pracovní pozice zaměstnavatelů a nabízí uchazečům krátkodobé pracovní úvazky u zaměstnavatelů, přičemž uchazeč se stává tzv. agenturním zaměstnancem.

Výhodou agenturního zaměstnávání je rychlé zajištění zaměstnání, zaměstnanec má právní ochranu agentury.

Pro zaměstnance, který hledá dočasný výdělek a přitom se rychle adaptuje v novém prostředí a pracovních postupech, je agenturní práce přínosem.

²⁴ MPSV, *Služby a činnosti úřadu práce*.

Nevýhodu autorka shledává v tom, že zaměstnanec pracuje na krátkodobý úvazek s dohodou o pracovní činnosti, což se odráží i ve výši výdělku, jelikož agentura je smluvně vázána k zaměstnavateli a z části výdělku zaměstnanec profituje.

Firma, kde zaměstnanec vykonává pracovní úvazek s dobou určitou, mu nemůže zaručit jistotu trvalejšího úvazku ani podmínky kmenového zaměstnance. Většinou se jedná o úvazky v dělnických profesích, kde zaměstnavatelé vyžadují vysoké pracovní nasazení v krátkém časovém úseku.

Podobnou činnost provozují i personální agentury jako nestátní instituce, jejichž obsahem činnosti je inzerování, zprostředkování a vyhledávání vhodných pozic pro osoby hledající zaměstnání. Jsou též poskytovatelé služeb v oblasti výběru vhodných pracovníků na pracovní pozice pro zaměstnavatele. Tato služba se sjednává na základě smluvního vztahu.

- Média

Alternativní možností při hledání zaměstnání je inzerce prostřednictvím tisku či regionálních periodik. Někteří zaměstnavatelé tuto formu nabídky pracovních míst volí stále jako efektivní zvláště pro určité cílové skupiny zaměstnanců. Například periodika, zabývající se hospodářstvím a financemi, jsou více zaměřena na potencionální pracovníky s vysokou kvalifikací. Naopak regionální a inzertní tisk na dělnické profese.

Dalším sdělovacím prostředkem je internet. Pracovní portály jsou největším přehledem aktuálních pracovních nabídek na trhu práce. Uchazeč o zaměstnání má možnost se zaregistrovat na pracovním portálu, přímo kontaktovat zaměstnavatele či personální agentury. Tyto zadávají pracovní pozice na pracovních portálech a organizují pro zaměstnavatele výběrová řízení.

Tato možnost je při hledání volných pracovních míst nejefektivnější a nejrychlejší. Výhoda je v jeho operativnosti, co se týče zasílání životopisu a získání okamžitého kontaktu na zaměstnavatele.

7 ŘEŠENÍ DŮSLEDKŮ NEZAMĚSTNANOSTI

Tato kapitola uvádí možná řešení při hledání zaměstnání, respektive řešení v kontextu zvyšování si kvalifikace, zahájení podnikatelské či živnostenské činnosti či změny regionálního trhu práce.

▪ Rekvalifikace a job club

Úřady práce v rámci své poradenské činnosti nabízí nezaměstnaným zvyšování kvalifikace prostřednictvím rekvalifikace. Jedná se o získání nové nebo vyšší kvalifikace pro konkrétní vykonávání profese, případně pro přípravu samostatné výdělečné činnosti. Rekvalifikace je vhodná pro dlouhodobě nezaměstnané, ale i zdravotně postižené s individuálním postupem v rámci pracovní rehabilitace.

Další možností při zvyšování kvalifikace a osobních kompetencí je zařazení do job klubu. Jedná se o poradenský program, jehož hlavním cílem je motivace a aktivace uchazečů k uplatnění se na trhu práce.

Uchazeči se učí orientaci se na trhu práce pomocí nácviku dovedností a technik, které jim pomáhají při vyhledávání zaměstnání. Tyto techniky se týkají například osobní prezentace, oslovení zaměstnavatele, stylizace životopisu či přípravy na pracovní pohovor. Jedná se o skupinová setkání o 8 -10 účastnících.

Tento poradenský program pomáhá uchazečům orientovat se i v pracovněprávní problematice a pojmenovat své osobní pracovní cíle. Nezaměstnaný má pocit sounáležitosti s ostatními účastníky. Prostřednictvím účasti v job klubu si může vyměňovat informace a zkušenosti s ostatními uchazeči, což ovlivňuje pozitivně jeho motivaci a psychiku při hledání zaměstnání.²⁵

²⁵ MPSV, *Job club*.

- Samostatně výdělečná činnost

Zahájení samostatně výdělečné činnosti je další možností, jak se uplatnit na trhu práce. Tuto činnost lze zahájit s poradenskou podporou úřadu práce - odboru aktivní politiky zaměstnanosti.

Samostatně výdělečná činnost zahrnuje široké spektrum možných činností, přičemž cílem je dosahovat vlastní prací a podnikatelskými aktivitami výdělek pro vlastní potřebu a zisk pro další podnikání.

Jedná se o živnostenská podnikání, svobodná povolání, podnikání v oblasti průmyslu a obchodu a podnikání v zemědělství.²⁶

Avšak tuto myšlenku zahájit samostatnou výdělečnou činností je zapotřebí důkladně zvážit a promyslet. Je potřeba posoudit své osobní kompetence, vlastnosti, dovednosti a motivaci k samostatné činnosti. Přijmout riziko plynoucí z ekonomické samostatnosti. Vztít v úvahu obsah činnosti a vyhodnotit ji z hlediska tržních faktorů a možností financování.²⁷

- Mimoregionální úvazky

Další možností řešení je využití zaměstnání mimo region bydliště nezaměstnaného.

Tyto úvazky jsou řešením za předpokladu dobré dopravní obslužnosti a s ní spojené časové ztráty, kterou je jedinec ochoten akceptovat. Výhodné je, pokud se jedinec nemusí za prací stěhovat.

V případě pracovního úvazku u velkého nadnárodního zaměstnavatele či v průmyslové zóně, lze využít nejen vlastní dopravy, ale i autobusové nebo zaměstnanecké, kterou tito poskytují formou hromadného svozu zaměstnanců. Jedná se o zaměstnavatele, kteří sídlí v sousedním regionu.

²⁶ KOTÝNKOVÁ, Magdalena, *Trh práce na přelomu tisíciletí*, s. 149.

²⁷ MPSV, *Poradenství pro začínající podnikatele*.

Nevýhodou pro tento typ úvazku může pro mnohé nezaměstnané představovat časová náročnost při delší vzdálenosti do zaměstnání a v případě vlastní dopravy i finanční náročnost. Mnozí z dlouhodobě nezaměstnaných se nedokážou přizpůsobit změně prostředí, někteří nemohou nebo nechtějí najít řešení při skloubení svého pracovního a rodinného života.

- **Mimorepublikové úvazky**

Pracovní úvazek v cizině je další možnou alternativou, ovšem vyžaduje značnou dávku osobních kompetencí jako je samostatnost a schopnost přizpůsobení se a schopnost komunikovat v cizím jazyce. Další nevýhodou pro mnohé nezaměstnané je změna prostředí mimo území státu a také počáteční finanční investice.

Tento typ úvazku je vhodný spíše pro uchazeče, kteří chtějí prohloubit svoje jazykové znalosti, hledají úvazek s možností vyššího výdělku či uchazeče, kteří bydlí v pohraničí a měli by dopravní dostupnost do zaměstnání.

Součástí poradenství úřadu práce je EURES - evropský portál pracovní mobility a poskytovatel služeb pro uchazeče, zájemce či zaměstnavatele, kteří chtějí využít práva volného pohybu v rámci Evropské unie za účelem hledání zaměstnání. Jedná se o databázi volných pracovních míst, veřejně přístupnou na internetovém portálu nebo lze využít poradenské služby při úřadech práce.

- **Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce slouží ke zmírnění důsledků nezaměstnanosti. Řeší dlouhodobou nezaměstnanost krátkodobými pracovními úvazky, které jsou vhodné pro dlouhodobě nezaměstnané. Tyto pracovní úvazky zřizují města a obce na základě písemné dohody s úřadem práce.

Obsah úvazků spočívá především v údržbě měst, veřejných prostranství údržbě zeleně a stavebních pracích, cílem je zlepšení životního prostředí. Umístění nezaměstnaného v tomto úvazku nepřesahuje délku 12 měsíců.

Cílem je udržet nezaměstnané v pracovní aktivitě, avšak neřeší jejich začlenění na pracovní trh. Tyto práce vykonávají lidé s nízkou či žádnou kvalifikací, kteří jsou těžko umístitelní na trhu práce.²⁸

8 TRH PRÁCE V JABLONCI NAD NISOU

Město Jablonec nad Nisou je součástí Libereckého kraje a hlavním sídlem regionu Jablonec nad Nisou, je příhraničním městem vzdáleném 45 km od Německa a severně 29 km od Polska.

Hlavním průmyslovým odvětvím města je výroba bižuterie a skla. Po rozpadu společnosti Jablonex Group, a. s. výrobu bižuterie zajišťují malé výrobní firmy. K nejdůležitějším výrobcům skla patří Preciosa, a. s.

Kromě výroby bižuterie a skla je v Jablonci nad Nisou zastoupena výroba mincí v České mincovně.

Významným a stabilním zaměstnavatelem v oboru zabezpečovacích systémů je firma Jablotron Alarms a. s. a Jablocom.

Výroba autopříslušenství a automobilový průmysl je zastoupen společnostmi TRW Automotive Czech s. r. o., BTV plast s. r. o., AKT plastikářská technologie Čechy, spol. s. r. o., A. Raymond s. r. o. a TI Group Automotive Systems s. r. o. Jedná se o největší zaměstnavatele Jablonce nad Nisou.²⁹

²⁸ MPSV, *Postup při vytváření veřejně prospěšných pracích.*

²⁹ CZSO, *Charakteristika okresu Jablonec nad Nisou.*

Ačkoli město Jablonec nad Nisou disponuje stabilními a velkými výrobními firmami, na konci roku 2010 bylo registrováno 4962 uchazečů o zaměstnání, přičemž volných míst dle Úřadu práce v Jablonci nad Nisou bylo k dispozici 142. Míra nezaměstnanosti dosáhla 10 %.³⁰

8.1 Faktory nezaměstnanosti

V souvislosti s hospodářskou recesí došlo v Jablonci nad Nisou k poklesu produkce výroby a redukci disponibilních pracovních míst. Zejména v automobilovém, bižuterním a sklářském průmyslu. Nezaměstnanost ovlivnilo ukončení činnosti společnosti Jablonex Group a.s., kde probíhalo hromadné propouštění zaměstnanců. Dalším negativním faktorem je skutečnost, že město Jablonec nad Nisou neočekává v následujícím roce příchod investora, který by vytvořil nová pracovní místa.

Ze strany firem dochází k poklesu zájmu o zaměstnávání absolventů a zdravotně postižených jedinců či starších lidí.

Nárůst nezaměstnanosti ovlivnilo i ukončování stavebních prací v závěru roku 2010. Propouštění ze zaměstnání postihlo zejména dělníky ve stavebnictví, řidiče a nekvalifikované pracovní síly. Z dalších profesí administrativní pracovníky a kvalifikované kovodělníky.³¹

Faktory nezaměstnanosti jsou nadále nepravidelnost zaměstnaneckých poměrů při sezónních pracech, nárůst uchazečů - absolventů při ukončení studia a útlum v bižuterním a sklářském odvětví. Co se týče zaměstnanosti v automobilovém průmyslu pracovní místa jsou stabilizovaná, avšak nedochází k tvorbě nových pracovních míst.³²

³⁰ MPSV, *Hlavní ukazatelé nezaměstnanosti v Jablonci nad Nisou*.

³¹ MPSV, *Úřad práce v Jablonci nad Nisou*.

³² MPSV, *Úřad práce v Jablonci nad Nisou*.

8.2 Alternativy řešení při hledání zaměstnání

Volná místa v závěru roku 2010 dle informace analytika trhu práce nabízí především obory zprostředkování obchodních a finančních transakcí, zdravotní a technické obory,³³ jak uvádí autorka v tabulce č.1 přílohy č.1.

Úřad práce v Jablonci nad Nisou realizuje rekvalifikační kurzy v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Tyto rekvalifikace jsou zaměřeny na finančnictví, administrativu, práci s informačními technologiemi, pohostinství, daňové poradenství a svářečské kurzy.³⁴ Dále se klienti úřadu práce mohou zapojit do tzv. job clubu. Jedná se o poradenskou aktivitu, kdy mají možnost naučit se jak napsat životopis, uspět u přijímacího pohovoru a orientovat se na trhu práce.

Dalším možným zprostředkovatelem zaměstnání je agentura práce či personální agentura. V Jablonci nad Nisou tyto agentury nemají pobočky. Avšak je možné navštívit pobočky v nedalekém Liberci např. Trenkwalder a. s., Manpower s. r. o., Grafton Recruitment s. r. o. či Randstand s. r. o., případně navštívit jejich internetové stránky s nabídkami volných míst.

Alternativou řešení jsou i mimoregionální úvazky. Pokud se uchazeč nechce stěhovat či nemá možnost přestěhování, je efektivním způsobem z hlediska času a dopravní obslužnosti pracovní úvazek v nejbližších městech (Turnov, Liberec či Mladá Boleslav).

Do těchto oblastí je dobrá dopravní obslužnost nejen z hlediska využití vlastní dopravy, ale i autobusové nebo zaměstnanecké, kterou poskytují především větší strategičtí zaměstnavatelé formou hromadného svozu zaměstnanců.

³³Volná pracovní místa jsou uvedena v příloze č.1. Úřad práce prezentuje na svých internetových stránkách přehled volných míst dle značení KZAM a odvětví NACE, což pro účely práce je málo informativní. Autorka tento přehled vytvořila na základě informativní schůzky s analytikem trhu práce, která proběhla v prosinci 2010.

³⁴MPSV, *Rekvalifikační kurzy realizované ÚP v Jablonci nad Nisou*.

Další možností, kdy však záleží na velké pohotovosti uchazeče ke změně prostředí, přizbůsobení se prostředí a jazykové vybavenosti, je využití mimorepublikových úvazků.

Z hlediska času a vzdálenosti pro uchazeče z Jablonce nad Nisou připadá v úvahu Německo, konkrétně město Žitava, které je od Jablonce nad Nisou vzdáleno 45 km. Nabídku volných míst lze vyhledat buď na internetovém portále města Žitavy či uchazeč může využít poradenských služeb Úřadu práce v Jablonci nad Nisou, jehož poradenskou součástí je EURES - evropský portál pracovní mobility jako poskytovatele služeb pro uchazeče o zaměstnání. Na tomto portále může uchazeč využít informací o volných místech v rámci Evropy.

V době hospodářské krize, kdy zaměstnavatelé hledají úspory v nákladech a potažmo úspory v mzdových nákladech, nabízejí zaměstnavatelé uchazečům zaměstnanecký poměr na částečný úvazek či krátkodobý úvazek. V tomto případě záleží na individuálním rozhodnutí uchazeče. Platí to i v případě úvazků na dobu určitou či zaměstnání formou Švarc systému, respektive na živnostenský list.

Příslušníci rizikové skupiny nezaměstnaných, ke kterým patří např. zdravotně postižení lidé, se mohou obrátit nejen na Úřad práce v Jablonci nad Nisou, ale i na jiného zprostředkovatele např. na neziskovou organizaci Centrum pro zdravotně postižené, která sídlí ve Spolkovém domě - Centru sociálních služeb v Jablonci nad Nisou.³⁵ Příslušníci romského etnika mohou navštívit nejen úřad práce, ale i poradkyni pro romské etnikum a požádat ji o konzultaci. Další příslušníci rizikové skupiny jako jsou absolventi škol, starší lidé, ženy a lidé s nízkou kvalifikací mohou využít poradenské služby úřadu práce.

Teoretická část práce měla za cíl přiblížit problematiku nezaměstnanosti a trh práce v Jablonci nad Nisou. Současný trh práce lze dělit na primární a sekundární, přičemž aktéry sekundárního trhu práce jsou lidé dlouhodobě hledající zaměstnání a mající příslušnost k rizikové skupině nezaměstnaných.

³⁵ MESTOJABLONEC.CZ, *Neziskové organizace*.

Nezaměstnanost má nejen dopad ekonomický, ale i psychologický. Člověk ztrácí svůj sociální status, cítí se být ohrožen a stigmatizován svou situací. Avšak záleží na jeho individuálním přístupu, zvolení postupu a preferenci možností při hledání zaměstnání. Trh práce v Jablonci nad Nisou je charakterizován poklesem pracovních příležitostí, přičemž k nárůstu volných pracovních míst nedochází. Vhodným řešením pro nezaměstnané může být trh práce mimo region Jablonce nad Nisou.

PRAKTICKÁ ČÁST

9 CÍL PRAKTICKÉ ČÁSTI

Cílem praktické části práce je zjistit a analyzovat vybrané aspekty nezaměstnanosti respondentů. Při přípravě průzkumu autorka vycházela z poznatků, které jsou uvedeny v teoretické části práce a souvisí s tématem práce. Dále autorka vycházela ze znalosti prostředí místa výzkumu a vlastní zkušenosti s problematikou nezaměstnanosti. Charakteristiku místa výzkumu uvádí autorka v kapitole 8 Trh práce v Jablonci nad Nisou.

9.1 Stanovení předpokladů

S ohledem na teoretické poznatky práce a samostudium tématu nezaměstnanosti v Jablonci nad Nisou autorka stanovila předpoklady výsledků průzkumu tak, aby obsahovaly aspekty nezaměstnanosti, jež autorka považuje za klíčové pro Jablonec nad Nisou. Jedná se především o aspekt poklesu pracovních příležitostí, přístupu uchazečů k hledání práce a preference přijetí práce na sekundárním pracovním trhu. Tyto aspekty autorka popsala v teoretické části práce. Stanovené předpoklady jsou:

1. Lze předpokládat, že 60-70 % respondentů považuje za příčinu své nezaměstnanosti pokles pracovních příležitostí v Jablonci nad Nisou.
2. Předpokládá se, že 70-80 % krátkodobě nezaměstnaných respondentů uvádí, že zaměstnání hledá každý den.
3. Lze předpokládat, že 30-40 % nezaměstnaných respondentů v případě dlouhodobé nezaměstnanosti přijme zaměstnání na sekundárním pracovním trhu.

Tyto předpoklady budou ověřeny pomocí metody řízeného rozhovoru s uchazeči o zaměstnání.

10 POUŽITÉ METODY

Vzhledem k vyhodnocení průzkumu, který měl za úkol získat údaje o určitém počtu respondentů, zvolila autorka typ kvantitativního průzkumu.

Kvantitativně zaměřený průzkumník získává omezený počet informací o velkém množství jedinců, aby mohl ověřit platnost jasně formulovaných předpokladů, což lze uskutečnit vybraným typem průzkumu. Na rozdíl od kvalitativně zaměřeného průzkumu, jenž je nevhodný z hlediska možnosti ověření předpokladů. Jeho snahou je spíše získat velké množství dat o menším množství jedinců a vyhodnocovat pravidelnosti a významy, které se skrývají za získanými informacemi.³⁶

Údaje byly zjištěny metodou řízeného rozhovoru a odpovědi zaznamenány do záznamového archu. Vzhledem k typu průzkumu autorka tuto metodu dotazování považuje za vhodnou. Řízený rozhovor s pomocí záznamového archu je v podstatě čtený dotazník. Záznamový arch obsahuje jednotné formulace a pořadí otázek. Je považován za vhodnou techniku při kvantitativně orientovaných průzkumech.³⁷

Otázky v záznamovém archu autorka vypracovala s ohledem na dosažení cíle průzkumu, potvrzení či vyvrácení stanovených předpokladů a kompaktnosti s teoretickou částí práce. Záznamový arch obsahuje 22 otázek. Otázky jsou uzavřené, otevřené a polouzavřené. Záznamový arch je součástí přílohy č.3 bakalářské práce.

Autorka v roli tazatelky respondentům kladla otázky ve stejném pořadí dle záznamového archu.

³⁶ JANDOUREK, Jan, *Úvod do sociologie*, s. 205.

³⁷ Studijní prezentace *Metody sociálně vědního výzkumu*, PhDr. Lud'ka Hrabáková, Ph.D., 2009, s. 51.

11 POPIS ZKOUMANÉHO VZORKU

Šetřený vzorek tvoří uchazeči o zaměstnání vedení u Úřadu práce v Jablonci nad Nisou. Osloveno bylo 80 respondentů, avšak z tohoto počtu respondentů souhlasilo s rozhovorem 48, s rozhovorem nesouhlasilo 32 respondentů.

Uchazeči o zaměstnání, se kterými byl proveden rozhovor, tvoří skupinu 21 mužů a 27 žen. Muži jsou ve věku od 19 do 59 let, ženy od 20 do 56 let. Věkovou strukturu respondentů autorka interpretuje v znázornění grafu 2.

Co se týče uchazečů, kteří odmítli rozhovor, většinou zaujali odmítavý postoj k rozhovoru či se omluvili pro nedostatek zájmu.

11.1 Postup zjišťování

Průzkum autorka provedla v době od 31. 1. do 7. 2. 2011. Rozhovor s respondenty probíhal před budovou Úřadu práce v Jablonci nad Nisou. O účelu průzkumu autorka informovala pracovníky úřadu práce.

Místo před budovou úřadu práce zvolila autorka z důvodu, aby nenarušovala pracovní režim v budově úřadu. Uchazeči v hale budovy úřadu práce čekají na jednání s úředníky v přesném pořadí, mohlo by tak dojít k přerušení hovoru či malému soustředění ze strany respondentů, což by mohlo snížit kvalitu uskutečněných rozhovorů.

Autorka v roli tazatelky oslovila stanovený počet respondentů šetřeného vzorku. Výběr oslovených respondentů byl kombinovaný,³⁸ přičemž respondenti byli definováni pouze svým statutem uchazeče o zaměstnání a místem průzkumu (prostor před budovou Úřadu práce v Jablonci nad Nisou).

³⁸*Kombinovaný výběr nejdříve záměrně určí sledovaný prostor, náhodně pak určí jednotlivé respondenty.* Studijní prezentace Metody sociálně vědního výzkumu, PhDr.Lud'ka Hrabáková, Ph.D., 2009, s. 23.

Během průzkumu se autorka při oslovování respondentů řídila svým subjektivním vnímáním daného respondenta, respektive oslovovala muže a ženy různého věku, vzdělání, etnika apod. tak, aby od nich získala relevantní údaje použitelné pro průzkum.

Autorka získané údaje vyhodnotila tak, že odpovědi uchazečů zanesla číselně do tabulek, které jsou uvedeny v příloze č.2 bakalářské práce. Údaje, které autorka považovala za důležité pro lepší ilustraci výsledků znázornila pomocí grafů.

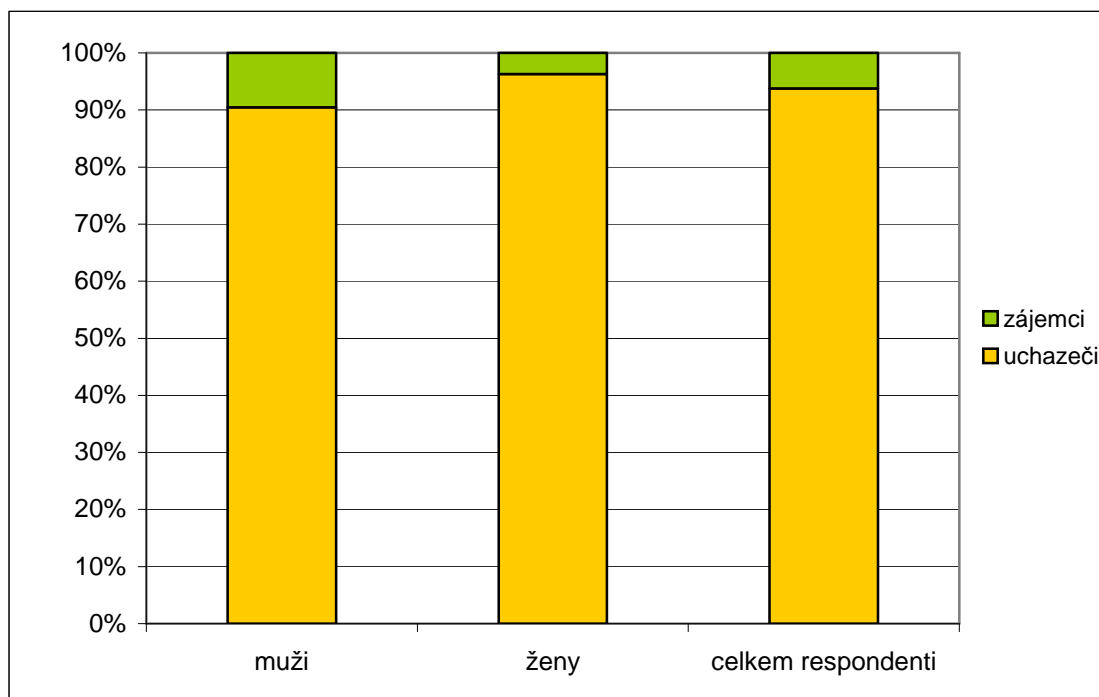
12 VYHODNOCENÍ ZÍSKANÝCH DAT

Tato kapitola popisuje výsledky průzkumu, přičemž autorka prezentuje získaná data v procentuelním vyjádření s komentářem.

Autorka provedla rozhovor se 48 respondenty, přičemž tuto skupinu představovalo 21 mužů a 27 žen, co se týče rodinného statusu respondentů jednalo se o 11 svobodných/svobodná, 24 ženatých/vdaná, 12 rozvedených/rozvedená a 1 ovdovělou respondentku. Z hlediska zdravotního stavu 2 ženy uvedly, že pobírají invalidní důchod.

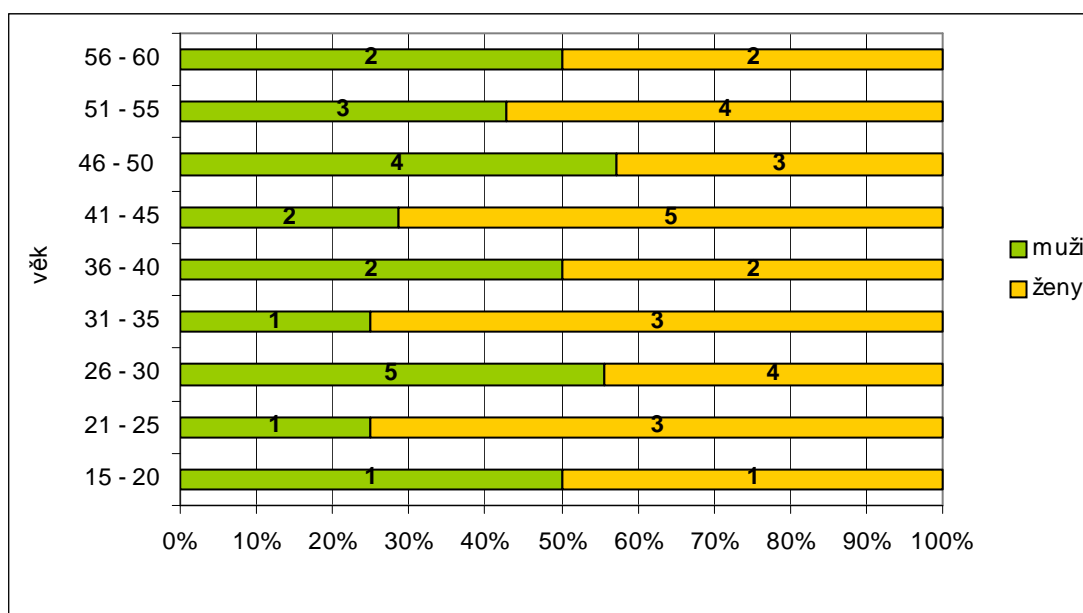
Z šetřeného vzorku (48 respondentů) 45 respondentů (94%) uvedlo, že jsou vedeni u úřadu práce jako uchazeči, 3 respondenti (6%) uvedli, že jsou vedeni jako zájemci o zaměstnání. Toto rozlišení má vliv na typ spolupráce s poradci úřadu práce. Zájemci o zaměstnání např. nevyužívají poradenskou službu v oblasti rekvalifikace a nemají nárok na peněžitou podporu v nezaměstnanosti.³⁹

³⁹ Rozdíl mezi registrací a evidencí uchazeče o zaměstnání vymezuje zákon o zaměstnanosti č.435/2004 Sb., jedinec je uchazečem o zaměstnání, pokud splňuje zákonné podmínky, spolupracuje s úřadem práce a je bez zaměstnání. Jedinec, který je v evidenci, je zájemcem o práci, je bez zaměstnání nebo má pracovní poměr, přemýšlí o změně pracovního místa a u úřadu práce je pouze evidován jako zájemce. PORTAL.MPSV, *Základní práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání*.



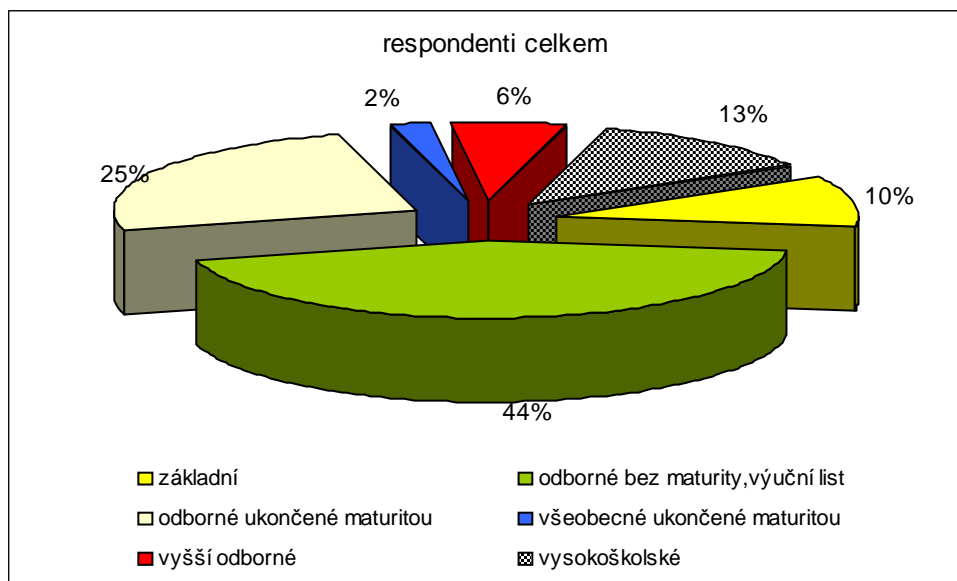
Graf 1 Uchazeči a zájemci vedení u úřadu práce

Respondenti byli zastoupeni ve věkové struktuře – muži ve věku od 19 do 59 let a ženy od 20 do 56 let, přičemž skupina od 26-30 let byla nejčetnější (9 respondentů). Tomuto jevu lze přičíst fakt, že respondenti této věkové kategorie byli nejvíce ochotni odpovídat. Zjištění údajů má význam v preferencích přístupu a možností uchazeče získat práci z hlediska věku.



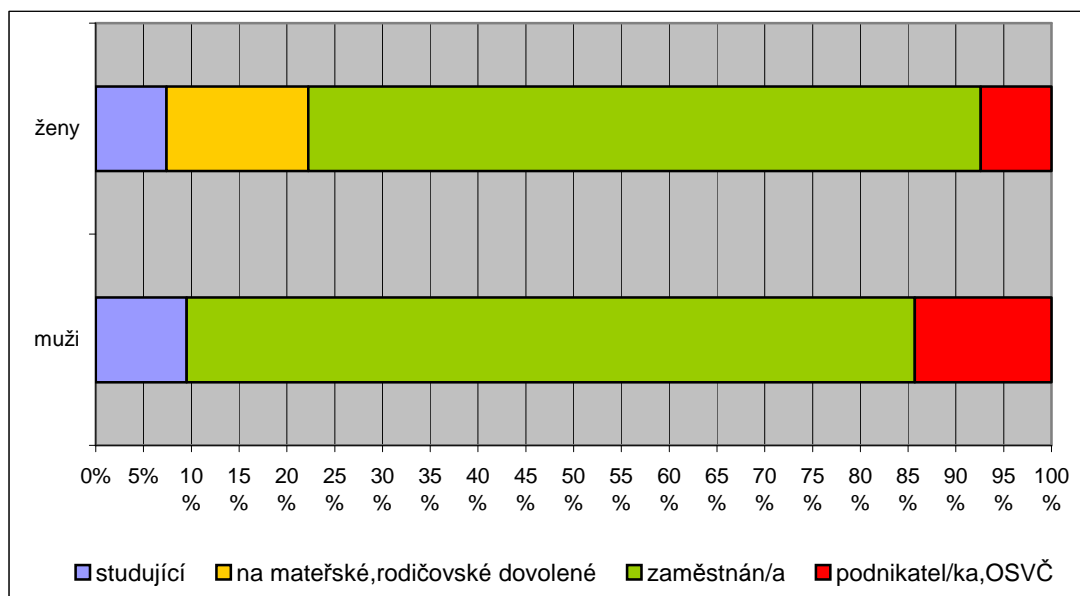
Graf 2 Věková struktura

Vzdělanostní skupina – odborné vzdělání bez maturity, výuční list byla zastoupena nejvyšším procentním zastoupením (44 %). Pro profese tohoto typu vzdělání došlo k výraznému úbytku pracovních příležitostí z důvodu útlumu velkých průmyslových firem v Jablonci nad Nisou. O tomto faktu se autorka zmiňuje v teoretické části práce.



Graf 3 Vzdělanostní skupiny

Graf (4) vyhodnocuje poslední ekonomickou aktivitu respondentů předtím, než se stali uchazeči o zaměstnání. Do celkového počtu mužů a žen jsou zahrnuti i jedinci, kteří odpovídali, že jsou zájemci o zaměstnání (jejich poslední ekonomické postavení bylo – zaměstnán/a). Výsledky ukazují, že nejvyšší zastoupení má kategorie zaměstnaneckého poměru u mužů 76 % a u žen 71 %. Výchozí ekonomická aktivita uchazeče o zaměstnání má vliv např. na přijímací rozhovor s budoucím zaměstnavatelem, respektive na průběh tohoto rozhovoru. Zaměstnavatel pokládá uchazeči otázky ohledně délky a důvodu jeho nezaměstnanosti, možnosti nástupu do zaměstnání apod. Obsah odpovědí uchazeče tak konečný výsledek přijímacího rozhovoru ovlivňuje.



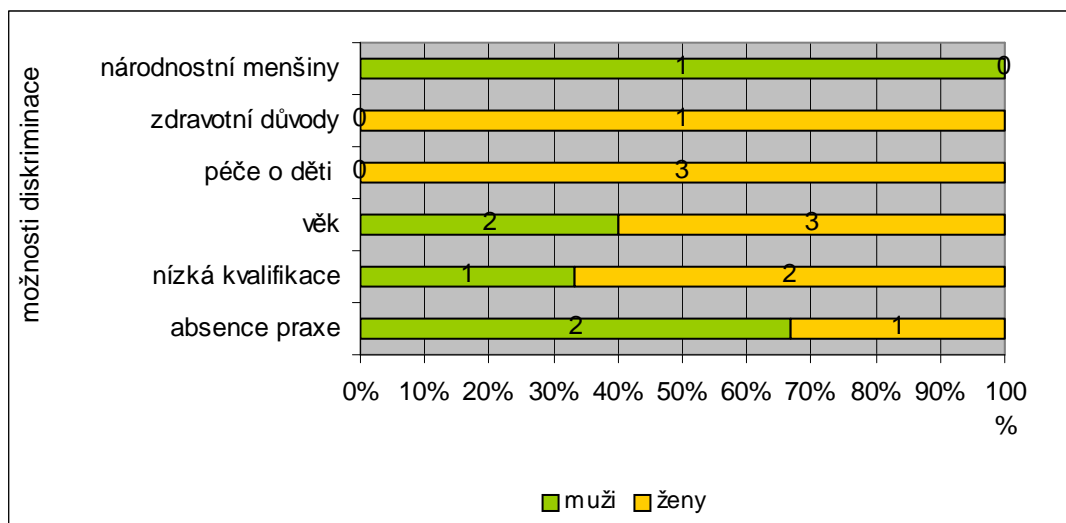
Graf 4 Poslední ekonomické postavení

Na otázku zjišťující diskriminační jednání a zástupné důvody nepřijetí do zaměstnání odpovídali respondenti kladně či záporně. Při kladné odpovědi doplňovali slovy důvod, neměli tudíž možnosti výběru odpovědi. Důvodem konstrukce otázky bylo zjištění subjektivních pocitů možné diskriminace respondentů.

Graf (5) znázorňuje pouze kladné odpovědi s možnostmi diskriminačního jednání. V uvedených sloupcích jsou hodnoty, které vyjadřují počet osob pociťující toto jednání.

Z uvedených údajů je patrné, že 40 % mužů a 60 % žen, kteří odpověděli kladně na otázku týkající se diskriminace, uvedlo jako možnost diskriminace věk.

Dalším důvodem diskriminačního jednání byla absence praxe, nízká kvalifikace, péče o děti, zdravotní důvody a případ diskriminace na základě jiného etnika. Tyto důvody jsou klíčovými znaky rizikové skupiny nezaměstnaných, jak uvádí autorka v teoretické části práce. Diskriminační jednání je velmi těžké posuzovat, může se také jednat o subjektivní pocit uchazeče, který se nachází ve špatném psychickém stavu a jednání vnímá diskriminačně. Tento citlivý zážitek vždy vyžaduje důkladné a objektivní posouzení.

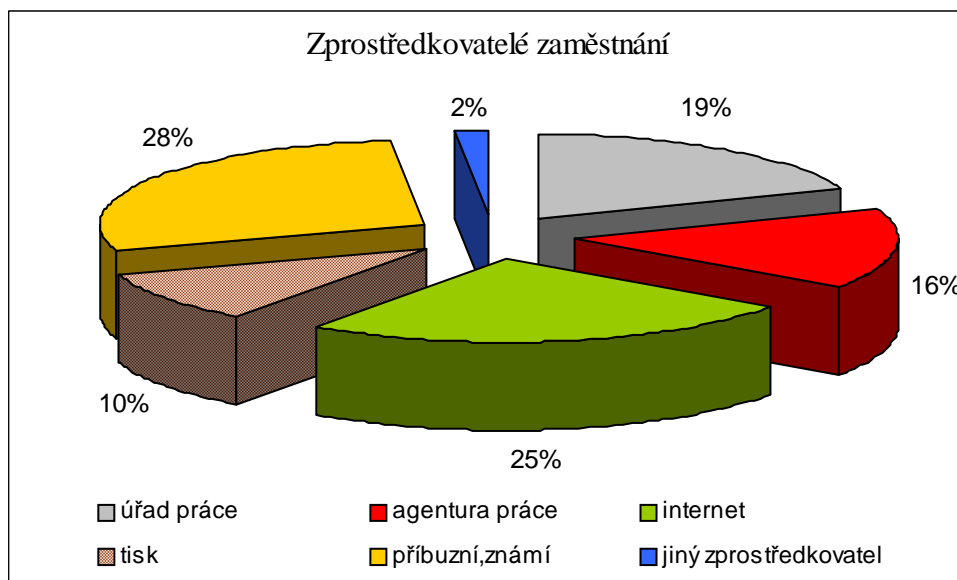


Graf 5 Diskriminační jednání

Výsledky průzkumu potvrdily teoretický poznatek o vlivu nezaměstnanosti na psychiku člověka. Až 26 respondentů (55 %) pociťovalo strach z budoucnosti, 4 respondenti (8 %) měli depresivní pocity, přičemž jsou to ženy (32 %) z počtu 30 respondentů, které pociťují strach z budoucnosti a deprese. Průzkum ukázal, že 3 respondentky pečující o děti tuto skutečnost vnímaly jako zástupný důvod pro nepřijetí do zaměstnání. Vnímání diskriminačního jednání lze také přičíst jejich špatným psychickým pocitům.

Z hlediska poskytovatelů informací o zaměstnání 28 % respondentů upřednostnilo možnost - příbuzní a známí. Možnost prostřednictvím internetu volilo 25 % respondentů. Služby úřadu práce preferovalo 19 % respondentů.

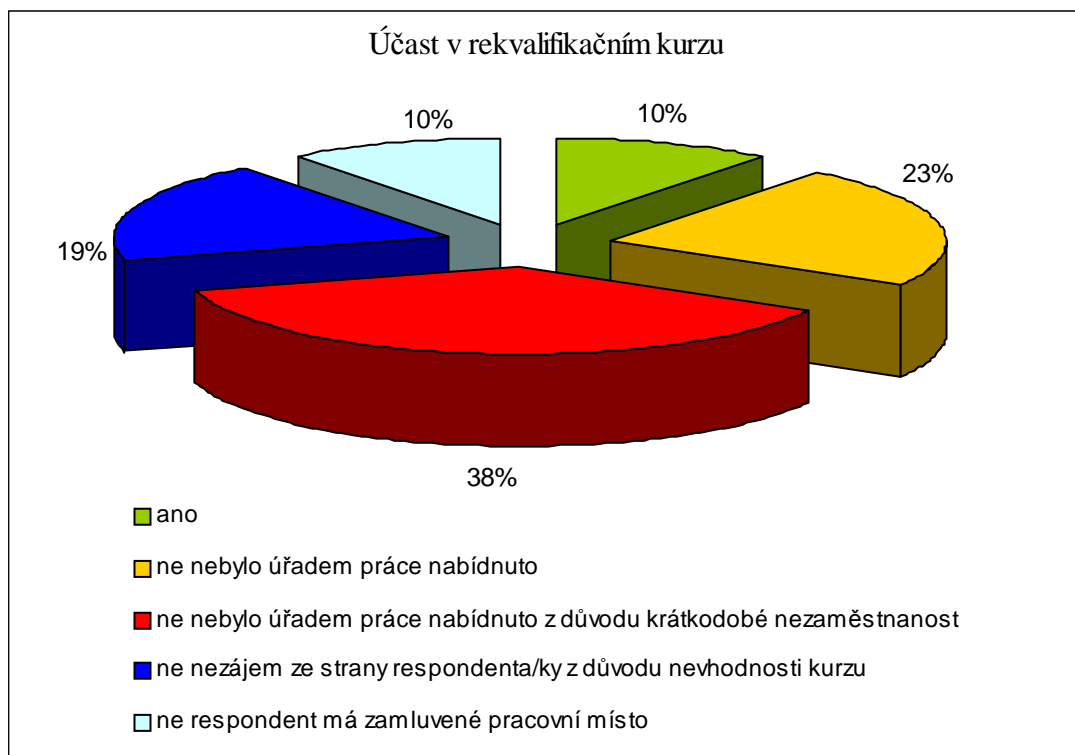
Z uvedených výsledků je zřejmé, že respondenti preferují nejvíce poptávku po zaměstnání mezi příbuznými a známými. Potvrdila se i skutečnost, že efektivním nástrojem pro hledání zaměstnání je internet. Co se týče úřadu práce, respondenti jej nepovažují jako nejvíce efektivní nástroj z hlediska informací o volných pracovních místech.



Graf 6 Zprostředkovatelé zaměstnání

Autorka v teoretické části práce dále zmínila možnost rekvalifikace jako řešení důsledků nezaměstnanosti. Z výsledků průzkumu nelze jednoznačně určit, zda je rekvalifikace vhodná jako strategické řešení v přístupu hledání práce a zda po jejím absolvování bude respondent úspěšný v získání zaměstnání. Z osloveného vzorku respondentů pouhých 10 % uvedlo, že absolvovali kurz rekvalifikace. 23 % respondentů odpovědělo, že jim rekvalifikace nebyla vůbec nabídnuta a 38 % respondentům nebyla nabídnuta z důvodu jejich krátkodobé nezaměstnanosti. 19 % respondentů uvedlo, že obor, ve kterém se měli rekvalifikovat, byl pro ně nevhodný.

Autorka se domnívá, že tyto výsledky nelze zpracovat v jednoznačný závěr, který by hovořil ve prospěch efektivit rekvalifikací. V souladu s teoretickou částí práce je však skutečnost, že krátkodobě nezaměstnaní neobdrží nabídku na rekvalifikaci od úřadu práce. Autorka vyvozuje závěr, že rekvalifikace má spíše efektivitu ve zlepšení psychiky jedince a napomáhá k aktivizaci při hledání práce.

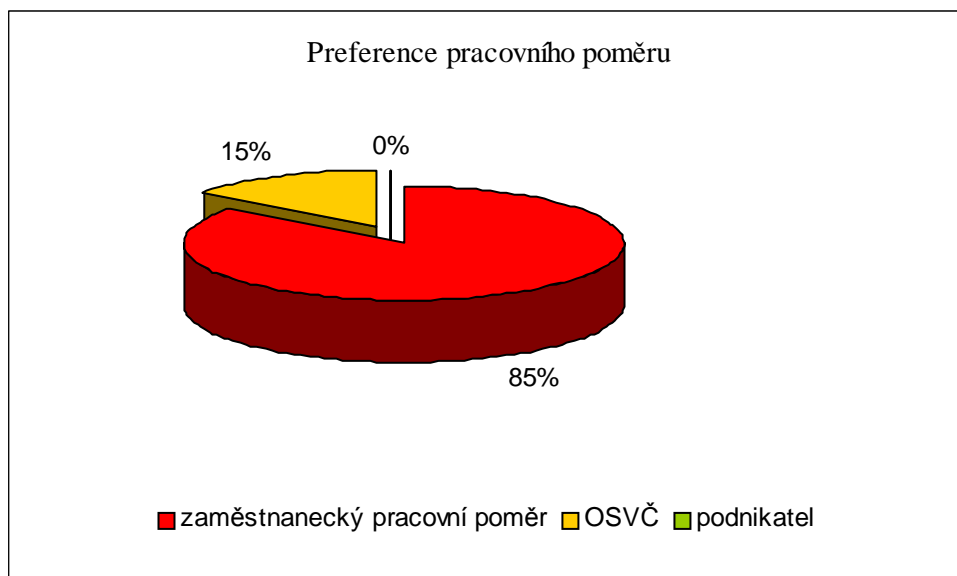


Graf 7 Rekvalifikace

Co se týče forem zvyšování kvalifikace odpovědělo 19 respondentů (28 %), že se dále vzdělávají. 8 respondentů (42 %) uvedlo samostatné prohlubování znalostí v oboru, výpočetní techniku 6 respondentů (32 %) a studium cizích jazyků 3 respondenti (16 %). Z výsledků je patrné, že se nezaměstnaní snaží dále se vzdělávat a kvalifikačně nezaostávat. Individuální vzdělávání přispívá k vyšší orientaci na trhu práce. Nezaměstnaný může být úspěšnější při pracovním pohovoru. Neztrácí kontinuitu s trhem práce.

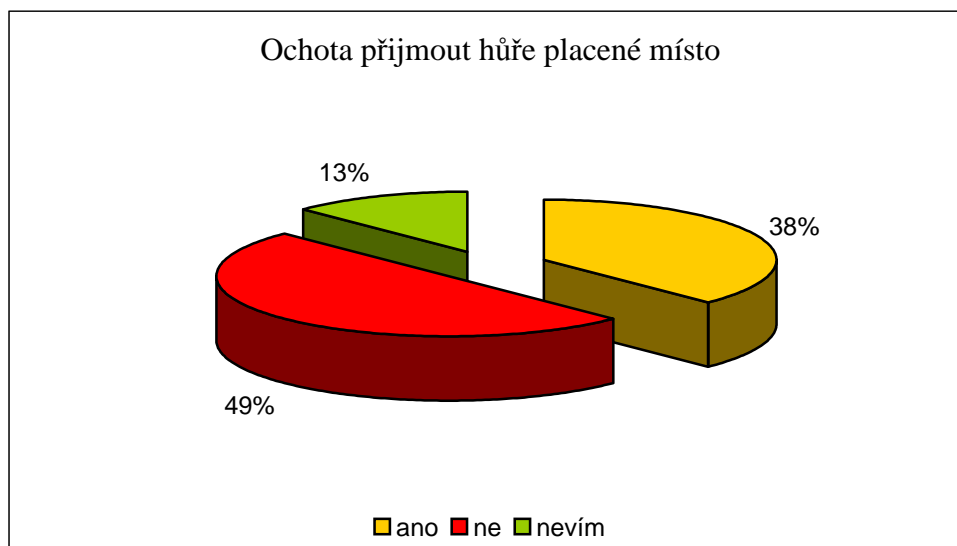
Dále je z výsledků průzkumu patrná preference jistoty zaměstnaneckého poměru na plnou pracovní dobu. Výsledky ukázaly, že 85 % respondentů upřednostnilo možnost zaměstnaneckého poměru a 15 % preferovalo zaměstnání jako osoba samostatně výdělečně činná.

Co se týče druhu pracovní doby 77 % respondentů upřednostnilo zaměstnání s plnou pracovní dobou. Zaměstnání s plnou pracovní dobou i zkrácený úvazek preferovalo 23 % respondentů. V jednom případě respondent (2 %) byl ochoten přijmout jakýkoliv úvazek.



Graf 8 Typ pracovního poměru

Z hlediska finančního ohodnocení práce by hůře placené místo nepřijalo 49 % respondentů. 38 % respondentů by přijalo hůře placené místo. Respondenti byli ochotni přijmout zaměstnání i s horšími podmínkami, čímž prokazují ochotu být zaměstnání i za cenu zhoršených podmínek, což je příznivé pro jejich zaměstnanost.



Graf 9 Preference hůře placeného pracovního místa

Předchozí výsledky preferencí hůře placeného pracovního místa mají návaznost na výsledky přijetí zaměstnání s nižší kvalifikací. Bylo prokázáno, že 48 % respondentů by nepřijalo zaměstnání s nižší kvalifikací a 35 % přijalo.

Nezaměstnaní jsou přístupni i úvazkům, které považují za méně zajímavé a za hůře placené. Zbývajících 17 % respondentů nedokázalo dát jednoznačnou odpověď.

Z otázky zaměřené na zjištění preferencí místa pracovního trhu, kdy měli respondenti možnost zvolit více alternativ odpovědi⁴⁰ vyplynulo, že alternativa zaměstnání v okrese Jablonec n. N. byla zastoupena v 62 % z celkově preferovaných 78 možností, mimo okres Jablonec n.N. představovalo možnost v 33 % a mimo ČR možnost v 5 %. Z výsledků je patrné, že respondenti raději upřednostňují zaměstnání v místě bydliště, což z hlediska stagnace nabídky zaměstnání na jabloneckém pracovním trhu může představovat problém. Avšak nelze paušálně říci, že uchazeči primárně odmítají jiný trh práce než jablonecký. Tuto skutečnost zjišťovala otázka zaměřená na důvody jejich rozhodnutí.

Z výsledků otázky zjišťující důvod neochoty hledat zaměstnání mimo okres Jablonec n. N. bylo zjištěno, že možnosti obav z nejistoty stálého zaměstnání (32 %), špatné dopravní obslužnosti (27 %) a vysokých nákladů na dopravu (21 %) hrají nejvýznamnější roli v rozhodnutí nehledat práci mimo okres Jablonec n.N. Nelze však paušalizovat, pokud se sejde více vlivů jako je chybějící dopravní spojení či jedinec nemá vlastní vůz, zaměstnavatel sídlí daleko od jeho bydliště, navíc pracovní zařazení je např. ve směnném provozu, je v podstatě nemožné takové zaměstnání přijmout.⁴¹

Po vyhodnocení praktické části práce autorka dospěla k názoru, že výsledky slouží jako podnět k zamyšlení ve smyslu individuálních možností nezaměstnaného. Každý z nás má jiné předpoklady a výchozí pozice k získání zaměstnání. Nelze paušalizovat možnosti k návratu na trh práce, pokud se jedinci prolíná v jeho možnostech více omezujících vlivů jako je např. status ženy po mateřské dovolené, se základním vzděláním, žijící na vesnici, omezené dopravní obslužností je perspektiva jejího získání zaměstnání minimální.

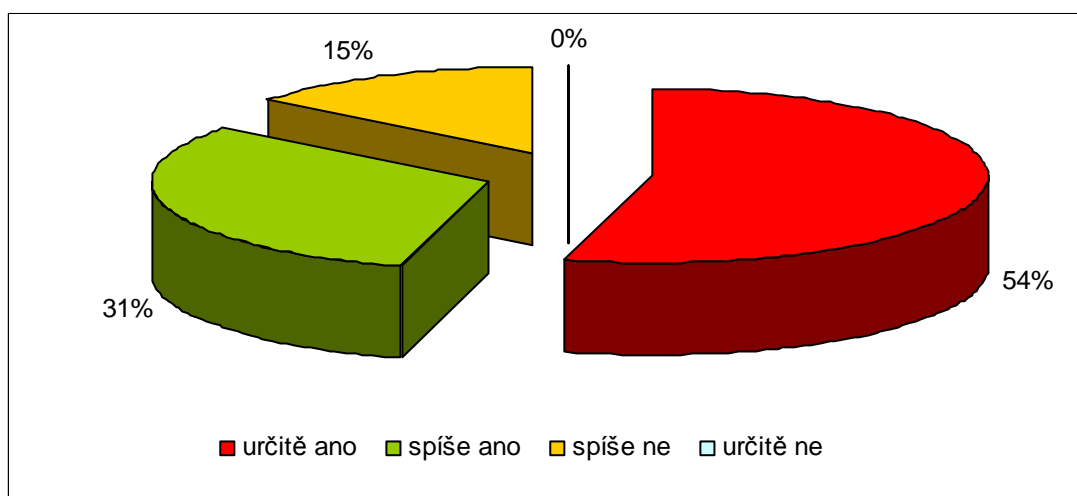
⁴⁰ Znění otázky č.21: Upřednostňujete při hledání zaměstnání pracovní trh v okrese, mimo okres Jablonec n.N. či mimo Českou republiku?

⁴¹ K tvrzení autorka dospěla po rozhovoru s dlouhodobě nezaměstnaným mužem (50 let), který uváděl, že má možnost nastoupit do zaměstnání ve třísměnném provozu ve firmě, která se nachází mimo okres Jablonec nad Nisou. Bydlí ve vesnici vzdálené 12 km od této firmy, nevlastní automobil a autobusové spoje v čase potřebném k dopravě do zaměstnání byly zrušeny. Přijmout toto pracovní místo je pro něho nemožné.

13 OVĚŘENÍ PLATNOSTI PŘEDPOKLADŮ

1. Předpoklad – Tento předpoklad se nepotvrdil.

Lze předpokládat, že 60-70 % respondentů považuje za příčinu své nezaměstnanosti pokles pracovních příležitostí v Jablonci nad Nisou.



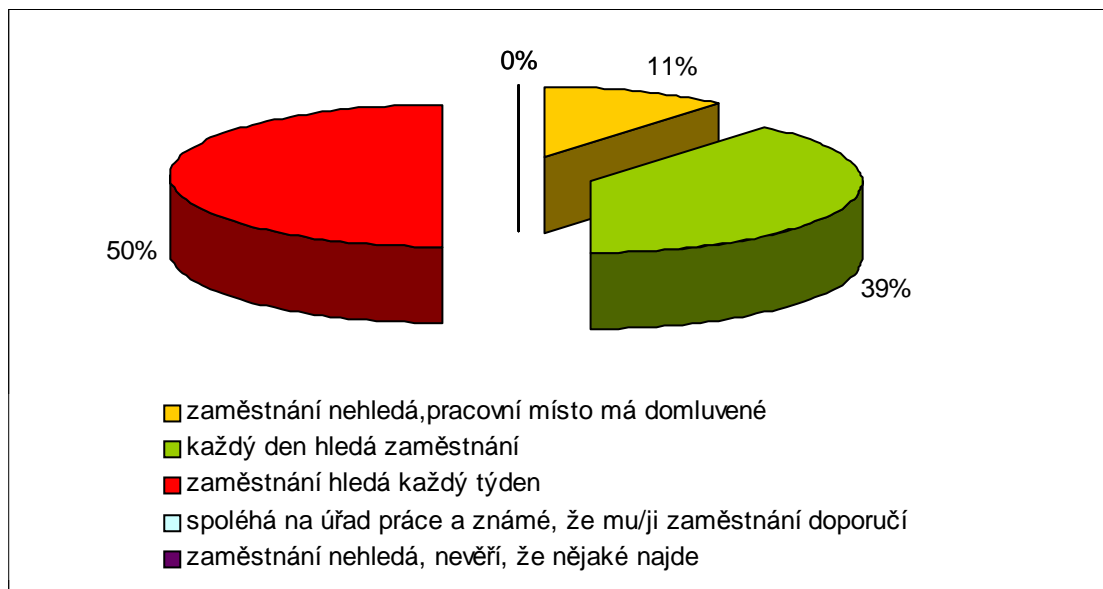
Graf 10 Pokles pracovních příležitostí

Výsledky získaných údajů ukazují, že 54 % respondentů je přesvědčeno, že příčina jejich nezaměstnanosti je v poklesu pracovních příležitostí, 31% se k tomuto názoru spíše přiklání, zbylých 15 % respondentů nepovažuje za příčinu své nezaměstnanosti pokles pracovních příležitostí. Autorka považovala za kladnou odpověď možnosti určitě ano a spíše ano, což představuje celkem 85 % kladných odpovědí respondentů.

Ačkoliv se tento předpoklad nepotvrdil, z výsledků je nepochybné, že respondenti vnímají pokles pracovních příležitostí v Jablonci n.N. a přičítají svou nezaměstnanost tomuto jevu.

2. Předpoklad – Tento předpoklad se nepotvrdil.

Předpokládá se, že 70-80 % krátkodobě nezaměstnaných respondentů uvádí, že zaměstnání hledá každý den.



Graf 11 Krátkodobě nezaměstnaní hledají zaměstnání každý den

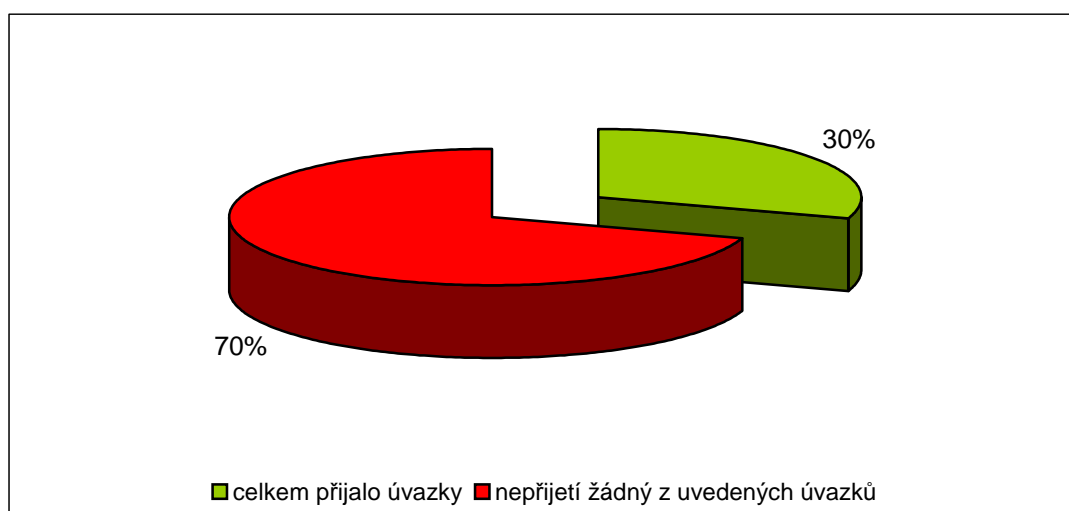
Z celkového počtu 18 krátkodobě nezaměstnaných uchazečů 39 % respondentů uvedlo, že zaměstnání hledají každý den.

Z výše uvedených výsledků vyplývá, že denní aktivita uchazeče nemá vliv na úspěšnost v získání zaměstnání. Každý den nejsou k dispozici nová pracovní místa, uchazeč musí vyčkat nově inzerovaných pracovních míst. Frekvence pracovních schůzek, které se týkají zaměstnání, je také různorodá. Avšak z výsledků lze vyčíst, že krátkodobě nezaměstnaní jsou aktivní v hledání zaměstnání, avšak jejich denní aktivita při hledání práce nemá vliv na její získání.

Na základě zjištěných výsledků se autorka domnívá, že spíše než na aktivitě při hledání zaměstnání záleží na efektivitě v přístupu při hledání zaměstnání.

3. Předpoklad - Tento předpoklad se potvrdil.

Lze předpokládat, že 30-40 % nezaměstnaných respondentů v případě dlouhodobé nezaměstnanosti přijme zaměstnání na sekundárním pracovním trhu.



Graf 12 Přijetí zaměstnání na sekundárním pracovním trhu

Ze zjištěných výsledků vyplývá, že z 30 dlouhodobě nezaměstnaných respondentů 30 % respondentů by přijalo pracovní úvazek na sekundárním trhu práce. 60 % respondentů preferovalo možnost úvazku typu Švarc systém, což lze vysvětlit např. zájmem o práci ve stavebnictví, kdy pracovníci ve stavebních dělnických profesích tento úvazek využívají. Další možností byl částečný pracovní úvazek, tento typ preferovalo 18 % respondentů – žen. Z výsledků je patrné, že ženy k tomuto typu úvazku mají blíže, pro některé je vhodný z hlediska péče o dítě či preferují raději „nějaký“ úvazek (který může přejít v úvazek na plnou pracovní dobu) než status nezaměstnané.

Autorka uvažuje, že v době, kdy trh práce v Jablonci nad Nisou je omezen pracovními příležitostmi, respondenti zvažují i úvazek na sekundárním trhu práce. Dá se říci, že přestávají primární a sekundární trh práce rozlišovat, spíše usilují o to mít zaměstnání. Avšak tato úvaha je spíše subjektivní, neboť výsledky průzkumu ukázaly, že 70 % respondentů dlouhodobě nezaměstnaných preferuje primární trh práce.

ZÁVĚR

Zaměstnání a práce jsou důležitou součástí našeho života. Pakliže člověk práci ztratí, uvědomí si její význam ve smyslu nejen finančního ohrožení, ale i ztráty pracovního kolektivu, zpretrhání kontaktů s kolegy a cítí se být nepotřebný. Tak jako každá změna v člověku vyvolává krizi ať již v pozitivním či negativním smyslu, nezaměstnanost je zátěží pro člověka a zasahuje jeho celistvost ve fyzickém a psychickém smyslu. Ovlivňuje jeho život více, než si je ochoten připustit.

Cílem bakalářské práce bylo charakterizovat problematiku a vybrané aspekty nezaměstnanosti. Autorka zjišťovala a prostřednictvím průzkumu analyzovala aspekty nezaměstnanosti v Jablonci nad Nisou. Na začátku práce stanovila 3 předpoklady, které pomocí průzkumu ověřovala.

Autorka se zabývala v teoretické části práce charakteristikou trhu práce v Jablonci nad Nisou. Dále porovnávala teoretické poznatky o nezaměstnanosti s problematikou trhu práce v Jablonci nad Nisou. Snažila se o zjištění, co je klíčovým faktorem nezaměstnanosti, zda je to pokles pracovních příležitostí a zda je takto vnímán i respondenty.

Dalším vybraným aspektem bylo zjišťování možností přístupu hledání zaměstnání. Zde se na začátku práce autorka domnívala, že aktivita je klíčem k úspěchu na trhu práce. Avšak po vyhodnocení výsledků dospěla k názoru, že osobní aktivita ve smyslu hledání a sebevzdělání ještě nemusí znamenat najít práci. Každý člověk má jiné výchozí pozice pro hledání zaměstnání, a pokud nastane řetězení omezujících vlivů, pak může být ohrožen dlouhodobou nezaměstnaností.

Dlouhodobá nezaměstnanost je příznačná pro rizikovou skupinu jedinců, kteří jsou charakterizováni určitými znaky této skupiny. Jejich příslušnost k této skupině je především spojena s diskriminací a zástupnými důvody pro nepřijetí do zaměstnání. Tento jev autorka popsala jak v teoretické části, tak jej vyhodnotila na základě rozhovorů s respondenty.

Důležitým aspektem, který autorka zjišťovala, byla ochota přijmout úvazek na sekundárním trhu práce. Zde autorka došla k poznatku, že sekundární trh práce tak, jak ho popsala v teoretické části práce, nutně nemusí být charakteristickým pro příslušníky rizikové skupiny a jedince s nízkým vzděláním. Po vyhodnocení výsledků průzkumu se ukázalo, že respondenti, kteří pracovali dříve v dělnických profesích (zejména ve stavebnictví) jsou ochotni přijmout úvazek na tomto trhu. Jedná se o dnes velmi běžný Švarc systém, který se začíná uplatňovat i v administrativních pozicích. V současnosti je trh práce v Jablonci nad Nisou natolik oslaben, že lidé uvažují o zaměstnání i na sekundárním pracovním trhu.

Během vyhodnocení získaných údajů se autorka snažila o prolínání jednotlivých témat a uvádění je do souvislostí tak, aby byly kompaktní s teoretickými poznatky. Autorka se domnívá, že cíle, který si stanovila na začátku tvorby práce, bylo dosaženo.

Po vyhodnocení výsledků autorka dospěla k návrhům opatření, o kterých se domnívá, že by zvýšily efektivitu při získání zaměstnání a k opatřením, které by zmírnily dopad na osobnost nezaměstnaného. Tyto návrhy opatření autorka popisuje v kapitole Návrhy opatření.

NÁVRHY OPATŘENÍ

Autorka své návrhy opatření směřovala k nezaměstnaným, kteří krátkodobě či dlouhodobě hledají práci nebo patří do rizikové skupiny nezaměstnaných.

Za doporučující návrh autorka považuje vzdělávání, zvyšování a udržení si odbornosti, jazykových schopností at' již formou samostudia, vhodného kurzu či možné rekvalifikace. Avšak je nutné dbát na vhodnost oboru, ve kterém se chce nezaměstnaný vzdělávat, klást si otázky, zda v oboru najde uplatnění a zda je vhodný pro jeho osobnostní typ.

Dalším návrhem je zvyšování osobních kompetencí, jako jsou vyjadřovací schopnosti, vystupování a osobní prezentace nutné k pohovoru se zaměstnavatelem. Jsou též vhodné pro jedince, kteří se rozhodnou pro samostatně výdělečnou činnost a budou potřebovat tyto schopnosti pro komunikaci v podnikatelské sféře. Tyto kompetence včetně schopnosti písemné sebeprezentace vyučují lektori motivačních kurzů např. při úřadech práce či v odborných kurzech.

Pro absolventy škol jako vhodné doporučení autorka shledává v získávání informací o zaměstnavatelích během studia či v přímém kontaktu se zaměstnavatelem. Je možné s budoucím zaměstnavatelem spolupracovat již během studií (týká se více studentů vysokých škol) formou částečného pracovního úvazku či dohody o provedení práce a činnosti. Co se týče absolventů učilišť, velké výrobní firmy v Jablonci nad Nisou a nedalekém Liberci se školami spolupracují a mohou absolventům pracovní místo nabídnout. Pro absolventy středních škol, pokud jsou rozhodnutí dále nepokračovat ve studiu, je možnost získávat informace o zaměstnání např. v době povinných praxí, které absolvují ve vyšších ročnících studia. Absolventi škol také mohou navštívit veletrh pracovních příležitostí, kde se prezentují zaměstnavatelé Libereckého kraje. Tento veletrh je pořádán každý rok v Liberci.

Pro ženy s dětmi je vhodné zvážit možnost práce z domova či částečného úvazku. Zde záleží na druhu práce. Pokud jsou na mateřské či rodičovské dovolené je vhodné udržovat si po tuto dobu odbornost, zůstat v osobním kontaktu s kolegy ze zaměstnání, potažmo se zaměstnavatelem. Žena tak zůstane informována o dění v zaměstnání a zůstane v povědomí zaměstnavatele.

Zdravotně postižení se mohou obrátit na úřad práce, přímo na zaměstnavatele či chráněné dílny. Pro tuto skupinu najít zaměstnání je nejobtížnější, jelikož jsou zatíženi svým zdravotním handicapem, avšak např. na internetu neziskové organizace nabízejí těmto lidem s postižením práci, která není jinde inzerována.

Pro starší nezaměstnané autorka doporučuje zvažovat možnost práce samostatně výdělečné činnosti v součinnosti s úřadem práce a poradenských pracovníků. Pokusit se zamyslet nad svým dalším pracovním životem ve smyslu jeho nutné změny. Lidé, kterým je nad 50 let jsou v současné době v jiné pozici, než tomu bylo dříve. Důchodový věk se prodlužuje a lidé z této skupiny mají před sebou mnoho let pracovní kariéry. Dále je nutností vzdělávat se v oblasti informačních technologií, pokud nemají s tímto oborem zkušenost. Informační technologie jsou součástí pracovního, veřejného a společenského života a v budoucnu tato oblast bude součástí našeho primárního vzdělání.

Pro romské etnikum autorka doporučuje obrátit se na romské občanské sdružení v Jablonci nad Nisou, potažmo romskou poradkyni či úřad práce, kde jim pracovníci poskytnou potřebné informace a poradí jim s jejich možným pracovním zařazením.

Autorka pro nezaměstnané z rizikové skupiny navrhuje rozšíření si informací v oblasti zaměstnanosti a pracovního práva. Nelze však paušálně říci, že základní orientace v pracovním právu nezaměstnaného ochrání před diskriminačním jednáním. Autorka má na mysli spíše efekt získání většího právního povědomí, které by diskriminační jednání mělo redukovat na úroveň, kdy jedinec bude vystupovat v jednání se zaměstnavatelem jako sebevědomý partner.

Další návrh opatření pro nezaměstnané směřuje do oblasti pravidelného zdravého životního stylu, péče o zevnějšek, neuzavírání se před světem, udržování kontaktu s rodinou a svými blízkými a pěstování svých zájmů. Tyto aktivity podporují dobrý psychický stav člověka, což se projevuje i v jednání s budoucími zaměstnavateli.

Co se týče osobnostních změn, lze doporučit úvahu o nutnosti změny osobních preferencí, přístupu k hledání zaměstnání, úvaze hledat zaměstnání i mimo okres Jablonec nad Nisou, např. v nedalekém Liberci, který je dopravně a časově velmi dobře dosažitelný. V Jablonci nad Nisou dochází ke snižování pracovních možností, v současné době není znám investor, který by měl v úmyslu vytvořit nová pracovní místa. Ve větších firmách v Jablonci nad Nisou dochází ke stagnaci pracovních míst, nelze tedy předpokládat, že se v blízké době pracovní místa budou uvolňovat či vznikat nová.

Návrhy opatření směřovaly k nezaměstnaným v Jablonci nad Nisou. Tyto návrhy opatření vyplynuly z provedeného průzkumu, nelze je však paušalizovat. Jedná se spíše o doporučení, která vychází z výsledků provedeného průzkumu.

Autorka navrhla možnosti změn v hledání zaměstnání, uvažovala o jejich efektivitě, přičemž považuje uchazeče o zaměstnání za individualitu a respektuje jeho přístup k řešení své situace. Pro jaký způsob možnosti získání zaměstnání se uchazeč rozhodne, záleží pouze na jeho rozhodnutí, individuálním přístupu ke své situaci a osobních kompetencích místo získat. Autorka se však domnívá, že vhodným přístupem a změny uvažování o tomto přístupu, by mohl nezaměstnaný jedinec urychlit svůj návrat na pracovní trh.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1.vyd. Praha: SLON, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

CZSO. *Charakteristika okresu Jablonec nad Nisou* [online]. [cit.2010-1-31]. Dostupné na Internetu:
<http://www2.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_jn>.

ČADOVÁ, Naděžda, PALEČEK, Miloš. *Jak je v Česku vnímána práce*. 1.vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006. ISBN 80-7330-103-2.

HORA, Ondřej. *Strategie dlouhodobě nezaměstnaných*. 1.vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2008. ISBN 978-80-7416-004-2.

HRABÁKOVÁ, Ludka. *Metody sociálně vědního výzkumu*. Studijní prezentace ve formě Power Point pro II. ročník obor Sociální pracovník k předmětu Metody sociálně vědního výzkumu, 2009. Technická univerzita v Liberci, Fakulta přírodovědně - humanitní a pedagogická.

JANDOUREK, Jan. *Úvod do sociologie*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-749-3.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

MATOUŠEK, Oldřich, KOLÁČKOVÁ, Jana, KODYMOVÁ, Pavla. *Sociální práce v praxi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.

MESTOJABLONEC.CZ. *Neziskové organizace* [online]. [cit.2011-1-15]. Dostupné na Internetu:

<<http://www.mestojablonec.cz/redakce/index.php?lanG=cs&clanek=1608&slozka=32&detaildb=82&>>.

PORTAL.MPSV. *Služby a činnosti úřadu práce* [online]. [cit.2010-08-21]. Dostupné na Internetu: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up>.

PORTAL.MPSV. *Job club* [online]. [cit.2010-11-2]. Dostupné na Internetu: <<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>>.

PORTAL.MPSV. *Poradenství pro začínající podnikatele* [online]. [cit.2010-11-2]. Dostupné na Internetu: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/op_info/poradenstvi/osvc>.

PORTAL.MPSV. *Postup při vytváření veřejně prospěšných prací* [online]. [cit.2010-11-11]. Dostupné na Internetu: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/op_info/prispevky/vpp>.

PORTAL.MPSV. *Úřad práce* [online]. [cit.2011-1-15]. Dostupné na Internetu: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/jn_info/tiskove_zpravy/tz110110.pdf>.

PORTAL.MPSV. *Rekvalifikační kurzy realizované ÚP v Jablonci nad Nisou* [online]. [cit.2011-1-15]. Dostupné na Internetu: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/jn_info/opaz/rekvalifikace>.

PORTAL.MPSV. *Hlavní ukazatelé nezaměstnanosti v okrese Jablonci nad Nisou* [online]. [cit.2011-1-18]. Dostupné na Internetu: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/jn_info/grafy/tabulky>.

PORTAL.MPSV. *Základní práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání* [online]. [cit.2011-2-20]. Dostupné na Internetu: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch>.

SIEGEL, Zbyněk. *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005. ISBN 80-247-1388-8.

SIROVÁTKA, Tomáš, WINKLER, Jiří, ŽIŽLAVSKÝ, Martin, eds. *Nejistoty na trhu práce*. 1. vyd. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně, 2009. ISBN 978-80-7326-172-6.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Sociální exkluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2004. ISBN 80-210-3455-6.

SIROVÁTKA, Tomáš, MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

ŠPATENKOVÁ, Naděžda. *Krizová intervence pro praxi*. 1. vyd. Praha: Grada, 2004. ISBN 80-247-0586-9.

VÝROST, Jozef, SLAMĚNÍK, Ivan. *Aplikovaná sociální psychologie II*. 1. vyd. Praha: Grada, 2001. ISBN 80-247-0042-5.

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č.1 - Volná pracovní místa – prosinec 2010

Příloha č.2 - Vyhodnocení otázek

Příloha č.3 - Vzor záznamového archu

PŘÍLOHY

Příloha č.1 - Volná pracovní místa - prosinec 2010

Tabulka č.1 Volná pracovní místa

Zprostředkovatelé obchodních a finančních transakcí	17
Technici	24
Projektanti, konstruktéři	9
Pedagogičtí pracovníci	7
Odborní zdravotničtí pracovníci	17
Zdravotničtí ošetřovatelé	8
Provozní pracovníci stravování	14
Kováři, nástrojaři, zámečníci	6
Svářeči	7
Řidiči	6
Skláři	4
Mechanici a opraváři strojů	13
Stavební dělníci	10
celkem	142

Příloha č.2 - Vyhodnocení otázek

Otázka č.1: Jste muž – žena?

muži	21
ženy	27
celkem	48

Tab.č.2 Rozlišení dle pohlaví

Otázka č.2: Jaký je Váš rodinný stav?

	svobodný/á	ženatý,vdaná	rozvedený/á	ovdovělý/á
muži	6	11	4	0
ženy	5	13	8	1
celkem	11	24	12	1

Tab.č.3 Rodinný status

Otázka č.3: Uveďte svůj věk.

věk	muži	ženy	celkem
15 - 20	1	1	2
21 - 25	1	3	4
26 - 30	5	4	9
31 - 35	1	3	4
36 - 40	2	2	4
41 - 45	2	5	7
46 - 50	4	3	7
51 - 55	3	4	7
56 - 60	2	2	4
celkem	21	27	48

Tab.č.4 Věková struktura

Otázka č.4: Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?

	muži	ženy	celkem
základní	3	2	5
odborné bez maturity,výuční list	11	10	21
odborné ukončené maturitou	4	8	12
všeobecné ukončené maturitou	0	1	1
vyšší odborné	1	2	3
vysokoškolské	2	4	6

Tab.č.5 Rozlišení dle vzdělání

Otázka č.5:

Jaké bylo Vaše poslední ekonomické postavení, než jste se stal/a nezaměstnaným/nou?

	muži	ženy	celkem
studující	2	2	4
na mateřské, rodičovské dovolené	0	4	4
zaměstnan/a	16	19	35
podnikatel/ka, OSVČ	3	2	5

Tab.č.6 Ekonomické postavení před ztrátou zaměstnání

Otázka č.6: Jste registrován jako uchazeč o zaměstnání u úřadu práce?

	muži	ženy	celkem
uchazeči	19	26	45
zájemci	2	1	3

Tab.č.7 Uchazeči a zájemci o zaměstnání

Otázka č.7: Jste bez zaměstnání méně než 6 měsíců či 6 měsíců a více?

	muži	ženy	celkem
méně než 6 měsíců	8	10	18
6 měsíců a více	13	17	30

Tab.č.8 Krátkodobě a dlouhodobě nezaměstnaní

Otázka č.8: Pobíráte invalidní důchod?

	muži	ženy	celkem
ano	0	2	2
ne	21	25	46

Tab.č.9 Příjemci invalidního důchodu

Otázka č.9:

Pociťoval/a jste v průběhu roku 2010 pokles pracovních příležitostí v Jablonci nad Nisou?

	muži	ženy	celkem
určitě ano	11	15	26
spíše ano	7	8	15
spíše ne	3	4	7
určitě ne	0	0	0

Tab.č.10 Pokles pracovních příležitostí

Otázka č.10: Jakého zprostředkovatele zaměstnání upřednostňujete?

Úřad práce

		muži	ženy	celkem
ano		12	20	32
ne	omezená nabídka pracov.míst	9	7	16
	špatná spolupráce	0	0	0

Tab.č.11 Úřad práce

Agentura práce

		muži	ženy	celkem
ano		15	11	26
ne	omezená nabídka pracovních míst	1	4	5
	špatná spolupráce	1	5	6

Tab.č.12 Agentura práce

Internet

		muži	ženy	celkem
ano		20	22	42
ne	nemá přístup k internetu	1	3	4

Tab.č.13 Internet

Tisk

		muži	ženy	celkem
ano		7	10	17
ne	omezená nabídka pracovních míst	9	8	17

Tab.č.14 Tisk

Příbuzní, známí

	muži	ženy	celkem
ano	20	27	47
ne	1	0	1

Tab.č.15 Příbuzní, známí

Jiný zprostředkovatel

muži	ženy	celkem
2	1	3

Tab.č.16 Jiný zprostředkovatel

Zprostředkovatelé celkem

	muži	ženy	celkem
úřad práce	12	20	32
agentura práce	15	11	26
internet	20	22	42
tisk	7	10	17
příbuzní, známí	20	27	47
jiný zprostředkovatel	2	1	3

Tab. č.17 Zprostředkovatelé práce

Otázka č. 11: Zúčastnil/a jste se rekvalifikačního kurzu?

		muži	ženy	celkem
ano		2	3	5
ne	nebylo úřadem práce nabídnuto	6	5	11
	nebylo úřadem práce nabídnuto z důvodu krátkodobé nezaměstnanosti	8	10	18
	nezájem ze strany respondenta/ky z důvodu nevhodnosti kurzu	3	6	9
	respondent má zamluvené pracovní místo	2	3	5

Tab.č.18 Rekvalifikace

Otázka č.12:

Hledáte zaměstnání jako zaměstnanec, osoba samostatně výdělečně činná nebo podnikatel?

	muži	ženy	celkem
zaměstnanec	18	23	41
OSVČ	3	4	7
podnikatel	0	0	0

Tab.č.19 Typ pracovního poměru

Otázka č.13:

Z hlediska délky úvazku hledáte zaměstnání na plnou pracovní dobu, ale přijmete i zkrácený úvazek či přijmete jakékoliv zaměstnání?

	muži	ženy	celkem
plná pracovní doba	17	20	37
plná pracovní doba, ale přijme i zkrácený úvazek	3	7	10
přijme jakékoliv zaměstnání	1	0	1

Tab.č.20 Druh pracovní doby

Otázka č.14:

Pocíval/a jste při pohovoru u zaměstnavatele diskriminační jednání či jiný zástupný důvod jako důvod nepřijetí?

		muži	ženy	celkem
ano	absence praxe	2	1	3
	nízká kvalifikace	1	2	3
	věk	2	3	5
	péče o děti	0	3	3
	zdravotní důvody	0	1	1
	národnostní menšiny	1	0	1
celkem ano		6	10	16
ne		15	17	32

Tab.č. 21 Diskriminační jednání

Otázka č.15:

Přijal/a byste hůře placené místo, než bylo Vaše poslední pracovní místo?

	muži	ženy	celkem
ano	7	11	18
ne	10	14	24
nevím	4	2	6

Tab.č.22 Přijetí hůře placeného místa

Otázka č.16: Přijal/a byste zaměstnání s nižší kvalifikací než je Vaše?

	muži	ženy	celkem
ano	7	10	17
ne	11	12	23
nevím	3	5	8

Tab.č.23 Přijetí zaměstnání s nižší kvalifikací

Otázka č.17:

Jaké jsou Vaše pocity s ohledem na perspektivu získání zaměstnání v budoucnosti?

	muži	ženy	celkem
depresivní pocity	0	4	4
strach z budoucnosti	11	15	26
nemá strach z budoucnosti	9	6	15
budoucnost vnímá jako změnu	1	2	3

Tab.č.24 Vnímání perspektivy získání zaměstnání

Otázka č.18:

V případě, že byste byl/a nebo jste nezaměstnaný/á déle než 6 měsíců, přijal/a byste některý z následujících úvazků?

	muži	ženy	celkem
částečný pracovní úvazek	0	2	2
dohoda o provedení práce nebo činnosti	0	0	0
smlouva s opakující se dobou určitou	0	1	1
Švarc systém	5	1	6
veřejně prospěšné práce	0	0	0
přijali úvazky	5	4	9
nepřijali úvazky	8	13	21

Tab.č.25 Preference sekundárního pracovního trhu

Otázka č.19: Jak hodnotíte svůj přístup k hledání zaměstnání?

	muži	ženy	celkem
zaměstnání nehledá, pracovní místo má domluvené	1	1	2
zaměstnání hledá každý den	3	4	7
zaměstnání hledá každý týden	4	5	9
spoléhá na úřad práce a známé, že mu/ji zaměstnání doporučí	0	0	0
zaměstnání nehledá, nevěří, že nějaké najde	0	0	0

Tab.č.26 Přístup k hledání zaměstnání

Otázka č.20: Využíváte jiné formy zvyšování kvalifikace?

	muži	ženy	celkem
výpočetní technika	2	4	6
kurz v oboru elektro	1	0	1
dálkové studium VŠ	1	0	1
prohlubování znalostí v oboru	3	5	8
zdokonalování v cizích jazycích	1	2	3
celkem	8	11	19

Tab.č.27 Zvyšování kvalifikace

Otázka č.21:

Upřednostňujete při hledání zaměstnání pracovní trh v okrese, mimo okres Jablonec n.N. či mimo Českou republiku?

	Počet zvolených možností		
	muži	ženy	celkem
v okrese Jablonec n.N.	21	27	48
mimo okres Jablonec n.N.	14	12	26
mimo Českou republiku	3	1	4
celkem	38	40	78

Tab.č.28 Preference místa pracovního trhu

Otázka č.22:

Pokud neuvažujete o zaměstnání mimo okres Jablonec nad Nisou, je důvodem špatná dopravní obslužnost do zaměstnání, neochota stěhovat se, nemožnost stěhovat se, obava z nejistoty stálého zaměstnání, vysoké náklady na dopravu či jiné důvody?

	muži	ženy	celkem
špatná dopravní obslužnost do zaměstnání	7	6	13
neochota stěhovat se	0	5	5
nemožnost stěhovat se	3	2	5
obava z nejistoty stálého zaměstnání	7	8	15
vysoké náklady na dopravu	4	6	10
jiné důvody	0	0	0

Tab.č.29 Důvody záporné preference zaměstnání mimo okres Jablonec n.N.

Příloha č. 3 - Vzor záznamového archu

Vážený pane/vážená paní,

dovoluji si Vás oslovit se žádostí o vyplnění záznamového archu. Otázky jsou zaměřené na Vaše poznatky a zkušenosti s nezaměstnaností. Cílem je zjistit a zmapovat tyto poznatky a zkušenosti. Vaše odpovědi, kterých si velice vážím, budou podkladem pro mou bakalářskou práci. Vaše odpovědi jsou anonymní a nebudou předány 3. straně.

Předem Vám velice děkuji za ochotu.

Postup pro vyplnění záznamového archu :

Vaše odpovědi tazatelka označí křížkem do příslušného rámečku, v případě otevřených otázek budou odpovědi zaznamenány slovem.

1. Jste

muž

☐

žena

☐

2. Jaký je Váš rodinný stav?

svobodný/á

☐

ženatý/vdaná

☐

rozvedený/á

☐

ovdovělý/á

☐

3. Uveďte svůj věk.....

4. Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?

základní

☐

odborné bez maturity, výuční list

☐

odborné ukončené maturitou

☐

všeobecné ukončené maturitou

☐

vyšší odborné

☐

vysokoškolské

☐

5. Jaké bylo Vaše poslední ekonomické postavení, než jste se stal/a nezaměstnaným/nou?

studující

na mateřské, rodičovské dovolené

zaměstnán/a

podnikatel/ka, OSVČ

6. Jste registrován/a jako uchazeč o zaměstnání u úřadu práce?

ano

ne

7. Jste bez zaměstnání

méně než 6 měsíců

6 měsíců a více

8. Pobíráte invalidní důchod?

ano

ne

9. Pociťoval/a jste v průběhu roku 2010 pokles pracovních příležitostí v Jablonci nad Nisou?

určitě ano

spíše ano

spíše ne

určitě ne

10. Jakého zprostředkovatele zaměstnání upřednostňujete?

(můžete označit více možností)

úřad práce	ano <input type="checkbox"/>	ne <input type="checkbox"/>	→	důvodem byla omezená nabídka pracovních míst špatná spolupráce	<input type="checkbox"/>
agentura práce	ano <input type="checkbox"/>	ne <input type="checkbox"/>	→	důvodem byla omezená nabídka pracovních míst špatná spolupráce	<input type="checkbox"/>
internet	ano <input type="checkbox"/>	ne <input type="checkbox"/>	→	nemám přístup k internetu	<input type="checkbox"/>
tisk	ano <input type="checkbox"/>	ne <input type="checkbox"/>	→	důvodem byla omezená nabídka pracovních míst	<input type="checkbox"/>
příbuzní,známí	ano <input type="checkbox"/>	ne <input type="checkbox"/>			

jiný zprostředkovatel (doplňte slovy).....

11. Zúčastnil/a jste se rekvalifikačního kurzu?

ano ☐

ne ☐ → Uveďte prosím důvody neúčasti.....
.....

12. Hledáte zaměstnání jako

zaměstnanec ☐

osoba samostatně výdělečně činná ☐

podnikatel ☐

13. Z hlediska délky úvazku hledáte zaměstnání na

plnou pracovní dobu ☐

plnou pracovní dobu, ale přijmete
i zkrácený úvazek ☐

přijmete jakékoliv zaměstnání ☐

14. Pociťoval/a jste při pohovoru u zaměstnavatele diskriminační jednání či jiný zástupný důvod jako důvod nepřijetí? (doplňte prosím důvod)

ano ☐ → Uvedte prosím důvod

ne ☐

15. Přijal/a byste hůře placené místo, než bylo Vaše poslední pracovní místo?

ano ☐

ne ☐

nevím ☐

16. Přijal/a byste zaměstnání s nižší kvalifikací než je Vaše?

ano ☐

ne ☐

nevím ☐

17. Jaké jsou Vaše pocity s ohledem na perspektivu získání zaměstnání v budoucnosti?

mám depresivní pocity ☐

pociťuji strach z budoucnosti ☐

nemám strach z budoucnosti ☐

budoucnost vnímám jako změnu ☐

18. V případě, že byste byl/a, nebo jste nezaměstnaný/á déle než 6 měsíců, přijal/a byste některý z následujících úvazků?

- | | |
|---|--------------------------|
| částečný pracovní úvazek | <input type="checkbox"/> |
| dohoda o provedení práce, činnosti | <input type="checkbox"/> |
| smlouva s opakující se dobou určitou | <input type="checkbox"/> |
| Švarc systém
(zaměstnání u zaměstnavatele
na živnostenský list) | <input type="checkbox"/> |
| veřejně prospěšné práce | <input type="checkbox"/> |
| nepřijal/a bych žádný z uvedených úvazků | <input type="checkbox"/> |

19. Jak hodnotíte svůj přístup k hledání zaměstnání?

- | | |
|---|--------------------------|
| zaměstnání nehledám, pracovní místo mám domluvené | <input type="checkbox"/> |
| každý den hledám zaměstnání | <input type="checkbox"/> |
| zaměstnání hledám každý týden | <input type="checkbox"/> |
| spoléhám na úřad práce a známé, že mi zaměstnání doporučí | <input type="checkbox"/> |
| zaměstnání nehledám, nevěřím, že nějaké najdu | <input type="checkbox"/> |

20. Využíváte jiné formy zvyšování kvalifikace?

např. samostudium, cizojazyčný kurz apod. (uved'te prosím jaké)

.....
.....
.....

**21. Upřednostňujete při hledání zaměstnání pracovní trh?
(můžete uvést více možností)**

v okrese Jablonec n.N.

☐

mimo okres Jablonec n.N.

☐

mimo Českou republiku

☐

**22. Pokud neuvažujete o zaměstnání mimo okres Jablonec n.N.,
je důvodem**

špatná dopravní obslužnost do zaměstnání

☐

neochota stěhovat se

☐

nemožnost stěhovat se

☐

obava z nejistoty stálého zaměstnání

☐

vysoké náklady na dopravu

☐

jiné důvody

(uveďte prosím slovy).....

Děkuji Vám mnohokrát za rozhovor.